Alamat Redaks dan Sirkulasi
Lembaga Informasi Perburuhan Sedane
Sedane Labour Resource Center
Jl. Dewi Sartika 52 F Pasar Anyar Bogor Jawa Barat 16121
Telp./Fax: +62-251-8344473
Web: lips.or.id
Email: lips@lips.or.id

Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) adalah Organisasi Non-Pemerintahan yang memokuskan kerjanya pada penyediaan informasi tentang dinamika keserikatburuhan di Indonesia, tentang pengembangan organisasi, tentang modul-modul pendidikan, dan informasi untuk demokratisasi dan polititsasi serikat buruh

LIPS memosisikan diri sebagai wadah komunikasi antaraktivis serikat buruh, aktivis Organisasi Non-Pemerintahan bidang perburuhan, intelektual, dan akademisi dalam rangka merumuskan pemikiran-pemikiran inovatif untuk mewujudkan lahirnya gerakan buruh yang demokratis dan independen

LIPS bercita-cita untuk mencapai kondisi dimana buruh yang merupakan satu elemen sosial dapat hidup sejahtera, bebas dari sistem kerja eksploitatif dan tidak adil, baik dalam hubungan jender maupun klas. Buruh mendapatkan kebebasan berorganisasi sebagai ekspresi politiknya yang hakiki dan mampu terlibat dalam proses pengambilan keputusan negara yang memengaruhi nasib mereka

Jurnal Sedane, diterbitkan secara mandiri oleh LIPS dua kali setahun, merupakan wadah mengembangkan pemikiran alternatif dalam rangka melahirkan wacana gerakan buruh di Indonesia. Lewat jurnal ini pengalaman dan pembacaan di lapangan direfleksikan, teori diaplikasikan, yang diharapkan dapat mendorong gerakan buruh yang demokratis dan independen.

ISSN 0852-1241



Kunjungi pula Perpustakaan Perburuhan Sedane di Jl. Dewi Sartika 52 F Pasar Anyar Bogor Jawa Barat buka setiap hari kerja.

Jurnal Kajian Perburuhan SEDANE
Volume 10 Nomor 2 2010



Jurnal Kajian Perburuhan SEDANE

Volume 10 Nomor 2 2010

GAGASAN
Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Era Sistem Kerja Fleksibel
Nur Hayati
Bentuk-bentuk Ketidakamanan Kerja di Penambangan dan Industri Kapur di Kabupaten Bandung Barat Jawa Barat: Sebuah Pemetaan Awal
Darisman
Buruh Indonesia di Era Neoliberalisme
Coen Husain Pontoh

DIALOG
Arum Rumiyati: Hak atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sebagai Hak Asasi

SOSOK
Multatuli: Sosok Pembela Rakyat Tertindas
Ubaidilah Muchtar

TINJAUAN BUKU
Gerakan Massa: Antara Kecewa dan Harapan
Sulaiman Djaya

DINAMIKA
Dinamika Perburuhan Semester II 2010



Jurnal Kajian Perburuhan

Sedane

Volume 10 Nomor 2 2010

GAGASAN

Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Era Sistem Kerja Fleksibel
Nur Hayati

Bentuk-bentuk Ketidakamanan Kerja di Penambangan dan Industri Kapur di Kabupaten Bandung Barat Jawa Barat; Sebuah Pemetaan Awal
Darisman

Buruh Indonesia di Era Neoliberalisme
Coen Husain Pontoh

DIALOG

Arum Rumiyati:
Hak atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai Hak Asasi

SOSOK

Multatuli: Sosok Pembela Rakyat Tertindas
Ubaidilah Muchtar

TINJAUAN BUKU

Gerakan Massa: Antara Kecewa dan Harapan
Sulaiman Djaya

DINAMIKA

Dinamika Perburuhan Semester II 2010

ISSN 0852-1241

Penerbit
Lembaga Informasi Perburuhan Sedane
Penanggung Jawab
Tim Jurnal Sedane
Dewan Redaksi
Abu Mufakhir
Iryadi
Syarif Arifin
Editor
Syarif Arifin
Desain & Layout
Syarif Arifin
Data & Dokumentasi
Sriyanti dan Danu Raditya
Keuangan
Danu Raditya
Admin & Sirkulasi
Sriyanti

Cover:Pekerja bukan komoditi,
Lawan Dehumanisasi!!
Muliakan Kerja dan Harkat Martabat Pekerja.
http://lenteradiatasbukit.blogspot.com/

Alamat Redaksi dan Sirkulasi
Jl. Dewi Sartika 52F
Bogor 16121
Jawa Barat-Indonesia
Tlp. / fax
+62-251-8344473
Situs Web
www.lips.or.id
Email
lips@lips.or.id



**Penyebaran Jurnal Perburuhan SEDANE untuk kepentingan gerakan sosial sangat dianjurkan. Pengutipan harap mencantumkan sumber.*

#

Pengantar

Jurnal kali ini menurunkan beberapa tulisan, yakni berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di zaman hubungan kerja yang lentur dan artikel yang berkaitan dengan perusahaan yang ditinggalkan pengusahanya.

Sistem kerja fleksibel diartikan sebagai upaya-upaya perusahaan global untuk melenturkan sistem produksi sesuai dengan tuntutan pasar. Upaya tersebut didukung oleh perubahan-perubahan produksi, perubahan teknologi, dan perubahan pola pekerjaan dalam skema persaingan bebas. Dengan perubahan-perubahan tersebut, perusahaan berharap dapat selalu menyesuaikan diri dan terhindar dari kebangkrutan. Strategi fleksibilisasi dilakukan dengan cara pengaturan tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan dengan wujud tenaga kerja sementara dan pengalihan produksi (subkontrak) serta menyesuaikan manajemen menjadi semakin terdesentralisisr (Tjandra, 2003). Bagi pemilik modal, sistem fleksibel merupakan strategi berusaha dan solusi untuk meningkatkan daya saing (Apindo, 2005), yang bertujuan memaksimalkan keuntungan (Eiler, 2000).

Situasi organisasi buruh yang telah terpuruk selama kekuasaan Orde Baru dan angka pengangguran yang disumbang dari perdesaan, membuat operasi fleksibilisasi tenaga kerja berbuah pasar kerja yang rentan, daya tawar buruh yang melemah dan eksistensi serikat terganggu. Konsepsi yang dipercaya para pendukungnya sebagai obat mujarab untuk memperbaiki iklim investasi, menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi ini menghasilkan berbagai ketidakadilan dalam pasar kerja. Sebagaimana diperlihatkan oleh beberapa studi (FPBN, 2004; Nugroho&Tjandraningsih, 2007; Tjandraningsih, Herawati & Suhadmadi, 2010), fleksibilisasi tenaga kerja semakin menjauhkan cita-cita mulianya, karena praktik ini telah menyempitkan kesempatan kerja dan semata mengeruk keuntungan dengan menghisap buruh. Walhasil, buruh-buruh sementara tersebut hidup dalam keadaan diskriminasi dan dieksploitasi.

Salah satu yang terus dikurangi oleh rezim tenaga kerja fleksibel adalah tanggung jawab untuk memastikan buruh bekerja dalam keadaan aman dan berada dalam syarat-syarat kerja yang manusiawi. Di era tenaga kerja fleksibel ada kecenderungan kuat pengusaha melakukan pelanggaran terus menerus, sementara pemangku kebijakan membiarkan berbagai pelanggaran tersebut terus terjadi.

#

#

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan buah dari syarat-syarat dan kondisi kerja yang diperlukan oleh tenaga kerja agar dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Karena itu, pemilik modal wajib menjaga tenaga kerjanya terhindar dari kecelakaan maupun penyakit akibat kerja agar dapat bekerja dengan produktif. Di era sistem produksi global ini, syarat-syarat kerja tampaknya diartikan sebagai biaya yang harus dikurangi atau hapuskan. Pada akhirnya, buruh harus menanggung sendiri berbagai penyakit yang ditimbulkan dari hubungan kerja.

Sebagaimana diketahui, bahwa sejak 2006 berbagai variasi buruh tidak tetap semakin meluas dalam jumlah yang signifikan. Ada pula yang memperkirakan bahwa jumlah buruh tidak tetap lebih besar dibanding buruh tidak tetap, dengan perbandingan bahwa buruh tetap hanya 30 persen dari 33 juta buruh formal. Sisanya adalah buruh tidak tetap (KSBSI, 22 Maret 2011). Dari angka buruh formal tersebut, hanya 8,7 juta yang terdaftar pada jaminan sosial tenaga kerja. Ribuan orang buruh formal dan buruh informal hidup tanpa perlindungan dan bekerja dalam keadaan tidak aman.

Tulisan-tulisan dalam Jurnal Volume 10 Nomor 2 2010 ini akan membicarakan kondisi-kondisi kerja yang dialami buruh di era sistem kerja yang terdesentralisir dan lentur. Rubrik Gagasan menurunkan tulisan Nur Hayati mengenai kesehatan dan keselamatan kerja di sektor industri garmen dan tekstil. Dari tulisannya Nur Hayati menemukan berbagai kondisi kerja yang buruk di industri garmen dan tekstil, yang minim perlindungan. Industri-industri garmen, dalam tulisan Nur Hayati, adalah industri yang memproduksi merek-merek terkenal di dunia dan dikonsumsi oleh mayoritas penduduk dunia. Sayangnya, kondisi kerja dari perusahaan yang memproduksi barang tersebut jarang diketahui. Melalui tulisannya, Nur Hayati berharap bahwa serikat buruh melakukan peranannya untuk mendorong syarat-syarat kerja yang lebih manusiawi bagi buruh.

Tulisan kedua disumbang oleh Darisman. Ia mengangkat mengenai kondisi kerja di sektor penambangan dan industri Kapur. Tulisan Darisman mengetengahkan kondisi kerja yang dialami para penambang yang bekerja tidak tetap dan tanpa perlindungan. Tulisan ketiga disumbang oleh Coen Husain Pontoh yang mengangkat perlawanan serikat buruh di sebuah pabrik yang ditinggal kabur oleh pemiliknya. PT Istana adalah satu dari beberapa perusahaan yang angkat kaki dengan meninggalkan buruhnya dalam keadaan terlunta-lunta. Dalam kasus tersebut tampak jelas bahwa peranan

#

#

pemerintah hanya menyediakan lumbung bagi investor tanpa memerhatikan perlindungan buruh.

Dalam rubrik Dialog, kami menurunkan wawancara dengan Koordinator Kelompok Perempuan untuk Keadilan Buruh (KPKB), Arum Rumiyati. KPKB adalah aliansi antarorganisasi buruh, peneliti perburuhan, dan organisasi non-pemerintah. Baru-baru ini KPKB berinisiatif untuk memulai pengorganisasian korban kecelakaan kerja. Wawancara ini mengungkapkan bahwa kesehatan kerja merupakan hak asasi buruh. Hanya saja maknanya kerap direduksi sekedar kompensasi apalagi pengusaha kerap menawarkan kompensasi tersebut sesuai keinginan mereka.

Di Rubrik Sosok, Ubaidilah Muchtar menuliskan seorang sosok yang ikut berkontribusi dalam pembentukan bangsa ini, Multatuli. Max Havelaar, salah satu buku karya Multatuli telah menjadi rujukan penting para peneliti sejarah penindasan di Indonesia, semisal Jan Breman dan Ann Stoler. Karya tersebut merupakan penanda bahwa kebijakan Hinda Belanda yang berkolaborasi dengan raja-raja lokal telah menjadikan rakyat nusantara sebagai sumber kekayaan Bangsa Belanda.

Di rubrik Tinjauan Buku, kami menurunkan sebuah tulisan mengenai gerakan Massa, yang ditulis oleh Sulaiman Djaya. Dan, rubrik terakhir memotret dinamika perburuhan selama semester II 2010.

Akhirnya, Jurnal ini tidak akan terbit tanpa bantuan semua pihak baik langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, dewan redaksi mengucapkan terima kasih kepada para penulis, dan pihak-pihak yang memberikan bantuannya baik secara moril dan materil.

Redaksi

#

Introduction

This edition of the journal writing down some, that is related to health and safety (K3) at the time of a flexible working relationship and articles related to the company abandoned.

Flexible working system is defined as the company's efforts to flex its global production system in accordance with market demand. These efforts are supported by changes in production, technological changes, and changes in employment patterns in the scheme of free competition. With these changes, the company expects to always fit in and avoid bankruptcy. Fleksibilisasi strategy is done by setting appropriate manpower needs of companies with a form of temporary employment and the transfer of production (subcontracting) and adjust management becomes increasingly decentralized (Tjandra, 2003). For the owners of capital, flexible systems and solutions are sought strategies to improve competitiveness (Apindo, 2005), which aims to maximize profits (Eiler, 2000).

Situation of labor organizations that had sunk during the New Order power and unemployment contributed from rural areas, making the operation fleksibilisasi labor produces a vulnerable labor market, workers' bargaining power is weakened and disrupted the union's existence. Conception believed his supporters as a panacea for improving the investment climate, creating equal opportunity employment and encourage economic growth is producing a variety of inequities in the labor market. As shown by several studies (FPBN, 2004; Nugroho & Tjandraningsih, 2007; Tjandraningsih, Herawati & Suhadmadi, 2010), fleksibilisasi workforce increasingly distanced noble ideals, because this practice has been narrow job opportunities and make profits simply by sucking in workers. As a result, temporary workers are living in a state of discrimination and exploitation.

One that continues to be reduced by a flexible labor regime is responsible for ensuring workers work in a safe condition and in terms of human labor. In the era of flexible workforce there is a

#

strong tendency of employers in violation continuously, while policy makers continue to allow any violation to occur.

Health and safety is another term for the terms and conditions of employment required by the workforce in order to work safely and comfortably. Therefore, the owners of capital required to maintain its workforce to avoid accidents and occupational diseases in order to work productively. In this era of global production systems, employment conditions seem to be interpreted as the cost to be reduced or unselect. In the end, workers must bear its own variety of diseases arising from employment relations.

As is known, that since 2006 a variety of workers do not remain widespread in significant numbers. Others have estimated that the number of workers do not remain larger than the workers are not fixed, a ratio that workers still only 30 percent of 33 million formal workers. The rest are workers are not fixed. From the number of formal workers, only 8.7 million are registered on the workers social security. Thousands of workers of formal and informal workers without the protection of life and work in unsafe conditions.

The writings in the Journal Volume 10 Number 2 2010, will discuss the working conditions experienced by workers in the era of decentralized systems and flexible working. The **Gagasan** section writing by Nur Hayati on health and safety in the garment and textile industry sectors. From his writings Nur Hayati find a variety of poor working conditions in garment and textile industry, the minimal protection. Garment industries, in writing Nur Hayati, is an industry that produces famous brands in the world and consumed by the majority of the world. Unfortunately, the working conditions of companies that produce goods are rarely known. Through his writings, Nur Hayati hope that the union conduct its role to encourage the working conditions more humane for workers.

The second article contributed by Darisman. He raised about the working conditions in the mining and industrial lime. Darisman article explores the working conditions experienced by the miners who work irregular and unprotected. The third article contributed by the Coen Husain Pontoh that raised the resistance of trade unions in a factory

#

#

that was left vague by the owner. PT Istana is one of the few companies that enjoy the ease of movement of capital without having any responsibility towards their workers. In such cases it seems clear that the role of the government only provides a granary for investors without regard to the protection of workers.

In the **Dialog** section, we derive an interview with the coordinator of the group Women for Justice Labour (KPKB), Arum Rumiyati. KPKB is interorganizational alliance of workers, researchers, labor and non-governmental organizations. KPKB recently initiated to begin the organization of victims of occupational accidents. These interviews revealed that occupational health is a human rights worker. It's just that its meaning is often reduced to just compensation let alone employers often offer such compensation as they wish.

In **Sosok** section, Ubaidilah Muchtar write a figure that contribute to the formation of this nation, Multatuli. Max Havelaar, one of Multatuli's book has become an important reference to researchers the history of oppression in Indonesia, such as Jan Breman and Ann Stoler. The work is a marker that the Dutch policy of Hinda who collaborated with the local kings had made the people of the archipelago as a source of wealth of the Dutch Nation.

In the **Book Review** section, we derive a mass of writings about the movement, written by Sulaiman Djaya. And, the last section the dynamics of labor during the second semester of 2010 by Sedane Labour Resource Center (Lembaga Informasi Perburuhan Sedane).

Finally, this journal will not rise without the help of all parties, either directly or indirectly. To that end, the editorial board would like to thank the authors, and those who provide assistance both morally and materially.

Editorial

#

Jurnal Kajian Perburuhan

Gagasan

Sedane

Volume 10 Nomor 2 2010

Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Era Sistem Kerja Fleksibel
Nur Hayati

Bentuk-bentuk Ketidakamanan Kerja di Penambangan dan Industri Kapur di Kabupaten Bandung Barat Jawa Barat; Sebuah Pemetaan Awal #
Darisman

Buruh Indonesia di Era Neoliberalisme
Coen Husain Pontoh

Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Era Sistem Kerja Fleksibel

Nur Hayati

Abstrak

This article was picked up on the fulfillment of basic labor rights, particularly concerning health and safety in the workplace, based on field surveys, interviews and focused discussions with the unions in eight city / regency in Indonesia in the garment and textile industry. Of the whole process it was found that workers in garment and textile industry is in an unsafe condition because of working equipment that is outdated, unsafe environment, and inadequate medical equipment. It is caused by a weak labor inspection system, which tends to allow violations of workers' health and safety.

Pengantar

"Kesadaran perusahaan menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan masih kecil. Yang sudah ada kebanyakan karena tuntutan *buyer*, terutama luar negeri," demikian dikatakan Kepala Balai Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes) dan Keselamatan Kerja Ferry Benson. Masih menurut Ferry, potensi kecelakaan kerja terus terjadi karena ketiadaan perhatian serikat terhadap persoalan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (Kompas, 24 Mei 2006). Apa yang diungkapkan Ferry tersebut memperlihatkan bagaimana pemenuhan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) masih terbatas dan banyak hambatan.

Di mata pemerintah, K3 mendapat tempat khusus dengan dijadikannya 12 Januari-12 Februari sebagai Bulan K3. Pemerintah menjamin terpenuhinya keamanan kerja dalam Undang-Undang (UU) Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PT Jamsostek). Dalam UU tersebut dinyatakan bahwa Jamsostek berlaku wajib bagi pengusaha yang memburuhkan sepuluh orang atau lebih, atau membayar upah bulanan sebesar 1 juta rupiah atau lebih. Peraturan pelaksana UU tersebut terdapat dalam PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor Per-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 22 tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja. Aturan lainnya terdapat dalam Peraturan Departemen Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Nomor PER.05/MEN/1996 tentang Keselamatan Kerja dan Sistem Manajemen Kesehatan (*Occupational Safety And Health Management System),* yang menyebutkan “Setiap perusahaan yang memburuhkan 100 orang atau lebih atau yang sifat proses atau bahan produksinya mengandung bahaya karena dapat menyebabkan kecelakaan kerja berupa ledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja diwajibkan menerapkan dan melaksanakan sistem manajemen K3”.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 dinyatakan bahwa setiap buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan atas moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pasal 87 menyebutkan bahwa setiap perusahaan harus menerapkan sistem manajemen K3 untuk diintegrasikan dalam sistem manajemen umum perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga dicantumkan dalam undang-undang yang bersifat sektoral seperti UU Kesehatan, dan beberapa peraturan yang berhubungan dengan pertambangan, tenaga nuklir, minyak dan gas bumi, perindustrian dan lain-lain.

Sejauh mana peraturan perundangan yang lengkap tersebut dapat menjamin hak-hak dasar buruh di tempat kerja? Tulisan ini hendak mengangkat problematika K3 di perusahaan tekstil dan garmen di era fleksibilisasi tenaga kerja. Juga mengangkat mengenai relevansi perjuangan K3 di masa tenaga kerja fleksibel (LMF). Sumber utama tulisan adalah survei, wawancara dan diskusi terfokus bersama serikat buruh tingkat wilayah dan tingkat perusahaan di delapan kota di Indonesia, yang dilaksanakan pada 2009 lalu, yang dilengkapi dengan studi dokumentasi.[1]

***

PADA 1980-AN, Indonesia menerapkan kebijakan industrialisasi berorientasi ekspor yang bersandar pada investasi. Kebijakan tersebut terus berlangsung hingga Era Reformasi. Melalui Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 mengenai Paket Kebijakan Iklim Investasi Pemerintah menyinggung bahwa sistem ketenagakerjaan harus lebih ramah investasi. Yang dimaksud ramah investasi adalah sistem perektrutan, penggunaan dan pemecatan tenaga kerja agar lebih mudah dan murah dilakukan. Bagi investor dan pemerintah, peraturan-peraturan mengenai Pemutusan

---

[1] Kami mengucapkan terima kasih kepada serikat yang telah banyak membantu dan berkontribusi selama penelitian ini berlangsung, yakni Serikat Pekerja Nasional DKI Jakarta, Pekalongan, Serang, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Bandung Barat, Federasi Serikat Pekerja Karawang.

Hubungan Kerja (PHK), pesangon, perjanjian kerja bersama, ketentuan mengenai pengupahan, perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT, penyerahan buruh kepada pihak lain (*outsourcing*), izin memburuhkan tenaga kerja asing (TKA), batasan usia buruh anak, batasan jam kerja perempuan dan ketentuan mengenai istirahat panjang dan usia kerja anak, dianggap masih terlalu memproteksi buruh dan menghambat investasi (Mizuno dan Herawati, 2006).

Industrialisasi di Indonesia tidak disertai dengan perlindungan kerja yang maksimal oleh pemerintah. Labour Market Flexibility (LMF) telah meliberalkan sistem ketenagkerjaan dan menjerumuskan tenaga kerja Indonesia pada ketidakpastian dan ketidakamanan kerja. Karena itu, hak-hak dasar buruh berupa pemenuhan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dari pola pembangunan ekonomi yang membentuk hukum ketenagakerjaan.

Data Jamsostek, pada 2007 hingga 2008 dapat disimpulkan meningkatnya angka kecelakaan kerja dari 83.714 orang menjadi 93.823 orang.

Tabel 1
Data Kecelakaan Kerja 2007-2008

Data Kecelakaan Kerja	2007	2008
Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja	83.714	93.823
a. STMB (Sementara Tidak Mampu Bekerja)	-	6.565
b. Cacat	-	44
c. Meninggal	1.883	2.124

Sumber: PT Jamsostek, diolah.

ILO menyebutkan, data riil kecelakaan kerja di Indonesia bisa mencapai lima kali lipat dari dari data yang tercatat di Jamsostek maupun Dinas Tenaga Kerja. Hal tersebut diakibatkan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan sedikitnya pelaporan kecelakaan kerja dari perusahaan. Indikasi lain adalah UU Jamsostek sendiri yang tidak memiliki daya eksekusi. Di UU Jamsostek mekanisme sanksi sangat lemah kepada pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan (tidak mendaftarkan) buruh sebagai peserta program Jamsostek. Menurut Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), pada 2007 lebih dari 23 juta buruh formal dan puluhan juta buruh informal tidak hanya 8,1 juta orang sebagai peserta Jamsostek (DPP FSPMI, 25 November 2009). Dari jumlah keanggotaan tersebut, FSPMI menyimpulkan bahwa Jamsostek adalah terbatas dan tidak memberikan pelayanan menyeluruh.

Minim Perlindungan, Bekerja Rentan

INDUSTRI-INDUSTRI dalam penelitian ini adalah tekstil dan garmen di Pulau Jawa yang berproduksi berdasarkan pesanan merek-merek terkenal. Merek-merek yang diproduksi adalah Nike, Adidas, Reebok, Walmart, GAP, Esprit, Puma, Mizuno, Tommy Helfinger dan Polo. Hanya 33 perusahaan yang berorientasi pasar domestik. Sisanya, 39 perusahaan berorientasi ekspor. Rata-rata merupakan industri berskala menengah dan besar. Di perusahaan-perusahaan tersebut jumlah tenaga kerja kontrak mencapai 46 persen dari tenaga kerja tetap.

Usia rata yang bekerja di perusahaan-perusahaan adalah 31 sampai 40 tahun dengan mayoritas buruh perempuan. Rata-rata berpendidikan SMA. Upah yang diterima mengikuti keputusan Upah Minimum Kab/Kota. Upah tertinggi dari survei ini adalah DKI Jakarta Rp 1.069.865, upah terendah adalah Pekalongan Rp 760.000. Di Kabupaten Serang mendapatkan upah Rp 1.030.000, Karawang Rp 1.058.000, Kabupaten Bogor Rp 991.774, Kota Bandung Rp 1.044.630, Bandung Barat Rp 1.000.950, Semarang Rp 838.500, Pekalongan Rp 760.000. Para responden menuturkan bahwa masa kerja maupun jumlah tanggungan keluarga tidak dijadikan acuan penetapan upah. Pengusaha menerapakan UMK sebagai upah maksimum. Padahal, aturan upah minimum hanya diberikan kepada buruh yang bekerja di bawah satu tahun.

Hanya 45 persen responden menyatakan bekerja delapan kerja sehari. Sisanya, bekerja di atas 8 jam kerja. Alasan-alasan bekerja di atas delapan jam kerja variatif; karena mendapatkan tekanan dari atasan untuk lembur wajib, karena pemenuhan target produksi, dan untuk menambah penghasilan keluarga. Meski sistem target ini sangat memberatkan, para para buruh tidak berani bernegosiasi karena takut di-PHK; lembur merupakan kerja sampingan buruh untuk menutup kebutuhan yang terus merangsek naik.

Rata-rata buruh mengatakan bahwa ada berbagai bahaya di lingkungan kerja, di antaranya; bahaya kebisingan, bahaya kimia, getaran, dan debu, yang dialami oleh Bagian Maintenance; bahaya gas dan kebakaran dialami oleh Bagian Administrasi; bahaya listrik, bahaya panas dan radiasi di Bagian Quality Control. Sementara itu, perusahaan hanya menyediakan disediakan Ear Muff, Masker dan Protective Shoes.

Berkaitan dengan alat perlindungan diri, di beberapa perusahaan hanya disediakan masker (65 persen), di tempat lain hanya menyediakan sarung tangan (23 persen) dan di perusahaan lain hanya sepatu (17 persen). Menurut para buruh, alat-alat tersebut tidak memadai untuk

mencegah berbagai penyakit kerja yang dapat ditimbulkan oleh hubungan kerja. Karena, alat yang tersedia jika dipergunakan tidak mendukung pekerjaan alias tidak nyaman. Namun, menurut para buruh, alat tersebut akan dipakai jika ada inspeksi dari *buyer* atau pengawas ketenagakerjaan ke perusahaan. Alat pencegah kebakaran misalnya, hanya dijadikan pajangan dan isinya kosong. Informasi lain menyebutkan bahwa jika alat pelindung diri (APD) tersedia pun seringkali buruh tidak tahu cara menggunakannya. Fasilitas-fasilitas penunjang kesehatan berupa tempat istirahat, tempat minum, dan toilet disediakan oleh perusahaan dalam keadaan minim.

Para buruh mengungkapkan bahwa toliet yang disediakan di tempat kerja tidak sebanding dengan jumlah buruh yang bekerja dan kondisinya tidak layak dipergunakan terutama untuk buruh perempuan yang sedang hamil dan menstruasi; kondisi toilet kotor dan bau. Ironisnya, akses buruh untuk menggunakan toilet dipersulit dengan tata cara perizinan yang tidak masuk akal. Informasi lain mengatakan bahwa ada pembagian waktu khusus untuk dapat menggunakan toilet, dan jika melanggar akan mendapatkan sanksi. Bahkan, penggunaan toilet ini sering pula dipergunkan untuk mengintip buruh perempuan oleh buruh lelaki.

Untuk mencegah penyakit paru di perusahaan tekstil, perusahaan biasa memberikan air minum susu soda dan menggunakan masker. Dua cara tersebut dianggap sebagai upaya untuk mengatasi terhisapnya debu ke dalam paru. Menurut para buruh cara tersebut tidak memiliki makna apapun, karena perusahaan tidak berupaya mengurangi tingkat debu di lingkungan kerja. Catatan lain memperlihatkan bahwa para buruh tidak nyaman menggunakan masker karena masker yang kadaluarsa atau tidak nyaman dipergunakan, apalagi dalam keadaan bekerja dikejar target.

Rata-rata buruh didaftarkan kepada Jamsostek. Namun untuk program jaminan pemeliharaan kesehatan, perusahaan mengelola sendiri dengan menyediakan klinik dan dokter perusahaan. Sebagaimana terungkap dalam diskusi terfokus, dokter perusahaan atau klinik yang tersedia tidak memiliki alat yang memadai. Hanya 19 persen perusahaan yang melakukan pemeriksaan kesehatan rutin.

Para buruh mengungkapkan bahwa gangguan terhadap kesehatan biasanya mulai dirasakan ketika masa kerja bertambah. Gangguan kesehatan berupa iritasi mata mulai dirasa untuk buruh dengan masa kerja 6-10 tahun; kepala pusing, sakit perut, sakit punggung, iritasi kulit, sakit persendian pada usia kerja 0-5 tahun; gangguan pernafasan, mual dan muntah, pingsan, sakit badan, anemia, penyakit lain dialami pada pada usia kerja di atas 10 tahun. Total responden menyatakan bahwa perusahaan

sangat minim menyediakan fasilitas kesehatan. Rata-rata perusahaan tidak memberikan tempat istirahat, tidak ada klinik kesehatan, tidak ada tempat minum. Kalaupun disediakan fasilitas tempat air minum akan bercampur dengan ruang produksi yang kotor karena terkena debu dari proses produksi.

Rata-rata responden mengatakan bahwa kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja tidak dituliskan dan tidak diketahui oleh buruh. Akibatnya, buruh tidak mengetahui berbagai kemungkinan penyakit yang akan timbul dari lingkungan kerja. Ada pula perusahaan yang melaksanakan pelatihan K3 untuk para buruhnya, namun tidak mengupas mengenai kesehatan kerja. Pelatihan yang diadakan perusahaan biasanya berkaitan dengan pelatihan mengatasi kebakaran.

Berbagai keadaan di atas, menyebabkan kecelakaan yang mudah terjadi di lingkungan kerja. Ironisnya, ketika terjadi kecelakaan yang pertama dipersalahkan adalah buruhnya, dengan mengatakan bahwa buruh malas menggunakan APD. Ketika persalahkan, buruh tidak mampu membela diri karena ketidaktahuannya mengenai seluk-beluk K3. Dari diskusi terfokus terungkap pula bahwa K3 tidak menjadi program prioritas perjuangan serikat buruh untuk diintegrasikan dalam perjanjian kerja bersama (PKB). Isi PKB mengenai K3, umumnya, hanya memindahkan dari undang-undang.

Penindasan Berlapis kepada Perempuan

SEKTOR GARMEN dan tekstil di Indonesia menyerap hampir lebih dari 1, 2 juta tenaga kerja, dan lebih dari dua pertiganya adalah buruh perempuan. Jumlahnya yang mayoritas ini tidak secara langsung menjadi perhatian utama perusahaan maupun serikat buruh. Hal tersebut terlihat dari data yang dikumpulkan bahwa gangguan kesehatan lebih banyak menyerang perempuan seperti menstruasi yang lebih dari satu bulan, sakit perut yang berlebihan ketika menstruasi, pendarahan lebih banyak, periode menstruasi yang panjang, dan kram perut. Buruh perempuan mendapatkan istirahat haid 2 hari dalam satu bulan, tapi tidak bisa dipergunakan karena ada larangan langsung dan tidak langsung. Larangan tersebut berupa upah yang tidak dibayar ketika mengambil cuti haid, perizinan yang dipersulit bahkan banyak perempuan harus membuktikan bahwa dirinya sedang haid, dan perusahaan mengatakan bahwa pengambilan cuti haid menghambat proses produksi. Beberapa responden menyatakan bahwa cuti haid tidak diambil karena dapat dikonversi dengan upah.

Buruh-buruh di pabrik garmen yang berada di Semarang menyatakan, walaupun cuti haid sudah diatur di undang-undang perusahaan tidak

menjadikan aturan tersebut sebagai bagian dari kebijakan di perusahaan. Salah seorang buruh mengatakan, *"Di tempat saya, buruh yang sedang mengalami menstruasi harus diperiksa di poliklinik, untuk dipastikan dia benar-benar haid atau tidak. Tapi, sering juga tidak dikasih izin, bahkan beberapa teman saya sampai pingsan di pabrik karena menahan sakit, perusahaan menganggap buruh yang haid itu pura-pura sakit."*

Ketika ditanya mengenai pelecehan seksual dalam bentuk verbal, mengintip di toilet, memegang bagian tubuh perempuan, rata-rata buruh perempuan tidak melaporkan kejadian tersebut kepada atasannya. Karena, atasan mereka dipastikan tidak akan menanggapi persoalan tersebut. Namun, ada pula buruh menganggap bahwa perlakuan tersebut sebagai hal yang biasa terjadi. Nafas patriarki ditambah rendahnya pemahaman buruh perempuan tentang hak-hak perempuan membuka ruang bagi pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab melakukan pelecehan dan kekerasan terhadap buruh perempuan.

Persoalan lain yang ditemukan terkait dengan buruh perempuan adalah minimnya perlindungan terhadap buruh perempuan yang melakukan shift malam. Ketiadaan moda transportasi pada malam hari untuk mengantar buruh perempuan ke tempat kerja menjadi salah satu penyebab rentannya pekerja perempuan menjadi korban terjadi kekerasan seksual. Seorang buruh perempuan pabrik sepatu di Semarang menyatakan, bahwa temannya pernah diperkosa dan tidak mau bekerja lagi karena malu dengan peristiwa yang menimpa dirinya.

Peranan perempuan di dalam serikat pun masih minim. Minimnya keterlibatan perempuan, baik dalam aktivitas kerja serikat ataupun kepengurusan serikat menjadikan perempuan hanya sebagai obyek kebijakan serikat. Beberapa pengurus serikat mengatakan bahwa rendahnya partisipasi perempuan karena perempuan disibukkan dengan urusan keluarga, masih banyaknya perempuan yang merasa tidak memiliki kemampuan di dalam berorganisasi serta minimnya pendidikan berperspektif jender yang dilakukan oleh serikat. Kenyataan itu seakan menegaskan bahwa program perjuangan serikat belum ramah perempuan.

Ada beberapa serikat yang mulai melibatkan perempuan, tapi perannya tetap terbatas untuk mengurusi hal-hal teknis dan tidak menjadi bagian dari pengambil keputusan organisasi. Minimnya peran perempuan ini berdampak pada lemahnya perjuangan serikat untuk memperjuangkan hak-hak buruh perempuan. Beberapa serikat bahkan tidak memiliki program perjuangan yang berkaitan dengan hak-hak buruh perempuan.

Kesimpulan

ALHASIL, hipotesis tentang penegakan K3 di lingkungan kerja di perusahaan tekstil dan garmen masih sangat lemah. Perusahaan-perusahaan tekstil dan garmen, dengan investasi PMA untuk tujuan ekspor rata-rata belum optimal dalam memenuhi hak normatif buruh, khususnya perempuan. Pemerintah yang diharapkan mampu untuk membuat aturan dan menegakan hukum K3 yang berpihak pada buruh masih jauh dari harapan. Banyak peraturan K3 yang telah dibuat tapi tidak optimal dilakukan. Namun, "dosa" tersebut ditanggung pula oleh serikat. Karena membiarkan anggotanya dieksplotasi dan tidak memberikan informasi serta memperjuangan hak-hak K3 di dalam PKB. Temuan ini memperkuat hipotesis yang mengatakan bahwa serikat hanya bekerja untuk menangani kasus secara parsial. Kasus-kasus kecelakaan kerja, umumnya, ditangani sekedar mendapatkan kompensasi.

Dalam kondisi-kondisi tertentu, industri hulu tekstil dan garmen banyak "maunya"; kemudahan perpajakan, kemudahan impor bahan baku, diskon peremajaan mesin, dan kemudahan perizinan. Namun, kurang menghormati para buruhnya. Contohnya adalah kepesertaan Jamsostek, yang harus diikuti oleh setiap perusahaan di Indonesia. Sampai saat ini hanya sekitar 30 persen perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta Jamsostek. Sisanya sekitar 70 persen perusahaan belum melindungi pekerjanya. Keharusan undang-undang ini, belum dipatuhi oleh banyak perusahaan di Indonesia dan parahnya pemerintah seolah membiarkan keadaan tersebut terus terjadi.

Penelitian ini menegaskan bahwa perempuan adalah korban paling dirugikan akibat pelanggaran terhadap hak-hak kesehatan dan keselamatan kerja. Persoalannya tidak hanya terletak pada kesadaran perempuan. Namun perlindungan dari perusahaan maupun pemerintah sangat minim. Hal ini memperkuat tesis bahwa jenis pekerjaan yang tersedia disesuaikan dengan pencari kerja, melimpahnya pekerja perempuan dari desa, dan mitos perempuan sebagai manusia patuh, perempuan bukan penanggung jawab keluarga, dan perempuan berwatak rajin telah dijadikan alat dan dimanfaatkan untuk mengeksplotasi dan menindas buruh perempuan.

Dinyatakan bahwa buruh yang berstatus kontrak/*outsourcing* mengalami situasi yang lebih parah. Rata-rata mereka mengerjakan pekerjaan yang sama dengan buruh tetap. Mereka tidak didaftarkan ke Jamsostek, hanya mendapatkan gaji pokok, minus tunjangan kesehatan, jabatan dan hak-hak normatif lain bahkan untuk mendapatkan medical *check up* harus membayar sendiri. Hampir seluruh responden menyatakan bahwa standar

upah dan pendaftaran sebagai anggota Jamsostek hanya berlaku bagi buruh-buruh dengan status tetap.

Ketidakterjaminan K3 bagi buruh di perusahaan yang berorientasi ekspor, sangat ironis. Karena, di tengah situasi krisis keuangan, ternyata pemerintah tidak memberikan perlindungan utuh bagi buruh. Sebaliknya, perlindungan dan berbagai jaminan banyak tercurah untuk perusahaan berskala besar. Penelitian ini memperkuat bahwa peranan pemerintah sangat diperlukan untuk menumbuhkembangkan perusahaan lokal dan berorientasi pasar lokal. Penelitian ini secara tidak langsung menegaskan bahwa penyediaan lapangan kerja yang luas dan aman merupakan tugas dan tanggung jawab negara, bukan dititipkan kepada investor.

Keadaan tersebut perlu diperbaiki agar terjadi keselarasan antara tujuan menciptakan lapangan kerja dengan kondisi kerja yang lebih manusiawi. Karena itu, diperlukan peranan aktif pemerintah untuk mengawasi penegakan aturan di tempat kerja. Selain itu, diperlukan pula keaktifan serikat buruh untuk mengontrol dan memastikan terpenuhinya hak-hak dasar buruh di tempat kerja.

Daftar Bahan Bacaan

Direktorat Jenderal Perdagangan Dalam Negeri Departemen Perdagangan RI. *Memacu Konsumsi & permintaan produk TPT di dalam negeri.* Jakarta. Juni 2008

Djafri, Chamroel. *Gagasan Seputar Pengembangan Industri Dan Perdagangan TPT (Tekstil dan Produk Tekstil*). Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) dan Cidesindo, Jakarta, 2003 (www.indonesiatextile.com, 19/03/2008)

Kontan, *Produsen Garmen Minta Bea Masuk 0%* . Tersedia: 8/01/2009

Kontan, *Pemerintah Kucurkan Rp 15 M untuk Industri TPT dan Alas Kaki* . Tersedia: 15/12/2008

Beny Sutrisno, *Memacu Konsumsi dan Permintaan Produk TPT Indonesia di Pasar Domestik*. Jakarta, API

Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API). *Kinerja Industri TPT & Proyeksi 2008*. Jakarta. 2008

Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), *Indonesian Textile &Clothing Outlook 2006*. Jakarta. 2006

Tjandraningsih, Indrasari dkk. *Buruh dan Investasi?* Bandung, Akatiga. 2008

EILER, *Labor Flexibilization and Imperialist Crisis; Intensifying Exploitation, Dismantling Job Security, Liquidating Unions*. 1 May 2000

Siregar, Timbul. *Buruh Indonesia di Persimpangan Jalan*, dalam Jurnal ALNI Indonesia, Vol. 1, No. 2, September 2003

Saptorini, Indah dan Suryomenggolo, Jafar. *Kekuatan Sosial Serikat Buruh: Putaran Baru dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*. Discussion Paper No. 4, Jakarta: TURC, 2007

Launa, *Buruh dan Kemiskinan*. dalam Jurnal Sosial Demokrasi, Vol. 7 No. 2 September-Desember 2009.

Suara Karya, 8 Maret 2006.

Kompas, 24 Mei 2006

Wie, Kian Thee. *Ekonomi Indonesia dan Globalisasi; Suatu Perspektif Sejarah*. T.th. t.p.

egismy.wordpress.com, *Seputar Industri Tekstil dan Produk Tekstil Indonesia*. 16/02/2008

Siaran Pers DPP FSPMI, *Pokok-Pokok Pikiran Federasi Serikat Buruh Metal Indonesia (FSPMI) Tentang Amandemen UU No. 3 Tahun 1992*. 25 November 2009

Daeng, Salamudin. *Makro Ekonomi Minus; Studi Kritis Penanaman Modal di Indonesia.* Jakarta. IGJ. 2007.

Tjandraningsih dan Nugroho. *Fleksbilitas Pasar Tenaga Kerja dan Tanggung Jawab Negara*, dalam Jurnal Kajian Perburuhan Sedane Vol. 4 No.1 2007 .

Tjandra, Surya dan Suryomenggolo, Jafar. *Makin Terang Bagi Kami; Belajar Hukum Perburuhan.* Jakarta. TURC. 2006

Bentuk-bentuk Ketidakamanan Kerja di Penambangan dan Industri Kapur di Kabupaten Bandung Barat Jawa Barat; Sebuah Pemetaan Awal

Darisman

Abstrak

This article describes the potential for accidents and occupational diseases in the mining industry and its supporting industries in the vicinity of West Bandung regency due to lack of personal protective equipment for workers. The situation is exacerbated by the exclusion of workers labor in social security. The main source of offense because of the minimal role of government to ensure enforcement of labor laws. The main sources of this paper is a direct observation, interviews and focused discussion, conducted in January to April 2010.

Pendahuluan

Debu putih beterbangan di sepanjang jalan
Cerobong pabrik mengubah warna langit
Keindahan alam ternodai
Kesegaran udara teracuni
Yang tertinggal hanya penantian waktu. (Anonim)

KATA-KATA di atas ditemukan di dinding jalan sekitar Citatah Kabupaten Bandung Barat Jawa Barat. Dari untaian kalimat tersebut, setidaknya, tergambarkan keadaan lingkungan di daerah Citatah Kabupaten Bandung Barat, di mana polusi hasil penambangan, pabrik kapur dan marmer telah merenggut hak warga untuk menikmati udara yang sehat. Debu dan kepulan asap hitam pekat yang keluar dari cerobong asap pabrik telah menjadi santapan sehari-hari warga di daerah tersebut.

Lokasi penambangan terletak kawasan gunung Karst cekungan Bandung. Beberapa peneliti geologi menyimpulkan bahwa kawasan tersebut sebagai situs purbakala Bandung. Selain itu, situs arkeologi juga ditemui di daerah tersebut dengan ditemukannya manusia purba di Gua Pawon yang terletak tidak jauh dari lokasi penambangan. Saat ini banyak pihak yang tergabung di dalam Kelompok Peneliti Cekungan Bandung mendesakkan adanya penyelamatan terhadap situs purbakala dan segera dilakukan penghentian proses penambangan di daerah itu. Tidak berlebihan jika

Citatah disebut kaya dengan nilai sosial, budaya dan sejarah tapi diabaikan karena kerakusan segelintir orang. Kawasan tersebut berubah menjadi kawasan yang rentan terhadap bahaya lingkungan dan penyakit akibat aktivitas pertambangan dan industri di daerah tersebut.

Area penambangan di Kabupaten Bandung Barat hampir mencapai 100 hektar yang terletak di Kecamatan Padalarang, Cipatat, Batu jajar, Cililin sampai Cikalong Wetan. Material utama yang dihasilkan dari proses penambangan adalah andesit, marmer dan kapur.

Material Tambang	**Luas Lahan**	**Wilayah**
Andesit	61.84 Ha	Padalarang, Batu jajar, Cililin
Marmer	26 Ha	Padalarang, Cipatat, Cikalong Wetan
Kapur	15 Ha	Padalarang, Cipatat

Data diolah dari berbagai sumber[1]



Gunung Masigit yang tinggal sebelah, habis dieksploitasi.

Menurut Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung Barat 2008, jumlah Surat Ijin Penambangan Daerah (SIPD) mencapai 15 perusahaan (sebagian warisan dari Kabupaten Bandung/induk), Izin Camat Cipatat mencapai 15 perusahaan, dan peti 8 usaha. Dari pengamatan di lapangan diperkirakan jumlah pertambangan melebihi 8 usaha, cukup banyak karena disertai penambangan tanpa izin resmi, terutama di Desa Gunung Masigit dan Desa Citatah.[a] Pertambangan batu kapur dan marmer serta industri

[1] http://www.bandungbaratkab.go.id
[a] Achmadherawan.com

pendukungnya, merupakan sumber pendapatan daerah yang cukup besar. Belum ada data resmi tentang jumlah tenaga kerja yang terlibat didalam proses produksinya. Namun, diperkirakan hampir 80 persen penduduk menggantungkan mata pencahariannya di sektor ini.[b]

Saat ini, akibat penggalian yang sporadis yang dilakukan oleh penambang (modern ataupun tradisional) mengakibatkan kerusakan lingkungan yang cukup parah. Longsor dan kekurangan air bersih mengancam warga yang tinggal di daerah itu.[c] Di sisi lain, kekayaan alam yang tersedia tidak menjadikan warga lebih sejahtera. Hanya segelintir orang yang menguasai lahan dan industri pendukungnya. Orang-orang yang bekerja di pertambangan dan industri pendukungnya rentan terhadap berbagai penyakit dan kecelakaan kerja dan diupah di bawah upah layak.

Tulisan ini hendak menggambarkan potensi kecelakaan dan penyakit kerja di industri pertambangan dan industri pendukungnya di sekitar Kabupaten Bandung Barat. Sumber utama tulisan ini adalah pengamatan langsung, wawancara serta diskusi terfokus, yang dilakukan pada Januari sampai April 2010.

Perlindungan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja

POTENSI kecelakaan dan penyakit kerja merupakan konsekuensi dari hubungan kerja akibat interaksi dengan alat-alat produksi dan dapat pula ditimbulkan dari lingkungan kerja. Karena itu, tidak berlebihan jika kondisi kerja yang aman dan sehat dikategorikan sebagai salah satu hak dasar buruh. Karena itu pula, menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat merupakan kewajiban pengusaha dan pemerintah harus memastikan terpenuhinya hak tersebut. Sebagai hak dasar, kondisi kerja yang aman dan sehat telah diakui oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) melalui berbagai konvensinya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 dinyatakan bahwa buruh berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Meski demikian, peraturan yang baik ternyata tidak menjadi jaminan terciptanya kondisi kerja yang lebih sehat dan aman. Isu kecelakaan dan penyakit kerja terus mengintai keamanan dan kesehatan buruh. Sebagian pihak beranggapan bahwa banyaknya kecelakaan kerja diakibatkan mandulnya pelaksanaan peraturan.

---

[b] Kompas-jawa barat, 14/05/2009

[c] Ibid.

Potensi bahaya dari lingkungan kerja maupun dari alat kerja dibagi dalam beberapa kategori. Bahaya keamanan, bahaya kimia dan biologis dan bahaya kesehatan lainnya. Bahaya kesehatan lainnya dapat berupa ergonomis, kebisingan, panas, radiasi, polusi udara, dan stres.[d] Di industri-industri tertentu penyakit akibat kerja terus bermunculan, salah satunya diakibatkan tidak tersedianya ahli yang dapat melakukan diagnosis dengan tepat. Banyak penyakit akibat kerja yang spesifik seperti silikosis (penyakit akibat seseorang terkena debu terus menerus) hampir dan kebanyakan mengalami kesalahan diagnosis dan divonis sebagai tuberculosis.

Kondisi Umum K3 di Sektor Pertambangan dan Industri Kapur di Citatah

ASAP hitam mengepul dari cerobong asap, membubung tinggi menyebar ke berbagai penjuru langit mengikuti arah angin. Mengubah warna langit menjadi hitam. Cerobong asap yang pongah memastikan pabrik pembakaran batu kapur, yang terletak di sepanjang jalan, Jalan Raya Padalarang-Rajamandala, setiap hari berproduksi. Pabrik tersebut menghasilkan tepung kapur untuk pembuatan roofing, keramik, kosmetik, pakan ternak, pupuk serta untuk peleburan besi baja.

Tak hanya asap hitam, debu kapur pun beterbangan di setiap inci ruang sepanjang Jalan Raya Padalarang-Rajamandala. Kekotoran itu disumbang pula oleh debu-debu dari truk pengangkut batu kapur yang tiap hari melintas. Tentu saja, lengkap dengan kepulasan asap hitam dari knalpot truk yang sudah renta. Jalan Raya Padalarang-Rajamandala adalah jalur utama pengangkutan batu kapur dari lokasi penambangan batu. Bangunan yang berada di sepanjang jalan tampak diselimuti debu kapur yang kian menebal. Tak terkecuali di sebuah warung makan di pinggir jalan, debu tebal menghiasi setiap sudut jendela, pintu dan kaca. “Sudah biasa, mau diapakan lagi” ungkap Ibu Siti, pemiliki warung. Ibu Siti hanya berupaya menghalau debu agar tidak masuk warung dengan menggunakan tirai seadanya. Dia tahu betul bahwa debu-debu tersebut akan mengganggu kesehatan, tapi tidak tahu harus berbuat apa untuk terus bertahan hidup di zaman yang serba susah ini.

Gunung Masigit yang tadinya berdiri kokoh sekarang tinggal setengahnya. Gunung yang mengandung bahan kapur dan marmer tersebut, selama lima tahun terakhir ini dieksploitasi dan dikeruk isinya untuk dijadikan tepung kapur, keramik dan sebagainya. Tak heran, saat ini,

---

[d] Bagian dikutip dari Isu Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Industri Elektronik – Berbagai Keterampilan -: Bahan Bacaan. Anroav 2010.

daerah sekitar gunung tersebut kekurangan air bersih. Tak hanya menyebabkan polusi, alam pun rusak oleh aktivitas penambangan ini.

Upah Murah, Risiko Tinggi Buruh Tambang

MARET 2010, saya bertandang ke lokasi penambangan di Citatah. Dari jauh terlihat sebuah truk deco (alat berat untuk mengeruk tanah atau batu). Begitu perkasanya, deco tanpa henti mengeruk dan memecahkan bongkahan bebatuan besar. Tak jauh dari deco, ada kerumunan orang yang sedang menanti reruntuhan bongkahan batu gunung tersebut. Mereka adalah orang yang akan merampungkan pekerjaan deco, buruh tambang. Dengan alat seadanya seperti linggis, palu dan pahat, mereka memecahkan batu-batu besar menjadi ukuran-ukuran yang dirasa ringan untuk diangkut. Satu per satu batu dipindahkan dan dikumpulkan di lokasi yang memudahkan pengangkutan oleh truk.

Tak lama berselang, truk tua dengan bak terbuka datang. Dengan sigap para buruh mengangkat dan melemparkan pecahan-pecahan batu ke bak truk. Di antara para buruh terdapat seorang mandor. Dia tekun mengamati dan menulis; bukan mencatat siapa yang terluka atau mendapati kecelakaan, tapi menulis berapa hasil penambangan hari itu. Satu truk memiliki kapasitas lima ton bebatuan. Dalam sehari, dari lokasi penambangan ke pabrik kapur dan keramik, truk dapat modar-mandir lima hingga tujuh kali.

Para buruh bekerja dengan berkelompok. Satu kelompok terdiri dari empat sampai lima orang. Jika deco bekerja cepat, satu kelompok bisa mengumpulkan batu lima belas hingga dua puluh ton per hari. Tugas para buruh adalah memecahkan batuan kapur menjadi bagian-bagian kecil sehingga mudah untuk diangkut ke dalam truk. Di pertambangan besar fungsi-fungsi tersebut biasanya diganti oleh kendaraan khusus.

Rumus upah buruh-angkut didasarkan pada satuan hasil. Buruh-buruh yang bekerja di sekitar lahan adalah warga sekitar dengan sistem buruh harian lepas. Sistem seperti ini tentu saja menguntungkan pemilik, karena mudah untuk merekrut dan murah (bahkan gratis) ketika memecatnya. Mungkin, para pengangkat batu itu tidak pernah berpikir mengenai tunjangan kesehatan dan keselamatan, karena harus mengejar jumlah yang dihasilkan. Semakin banyak batu yang diangkut, semakin besar penghasilannya. Hari itu, mereka hanya sukses mengisi truk empat kali balikan, yang dihargai Rp 5000 per balikan. Satu balik truk bisa mencapai satu ton. Diterimalah uang sebesar Rp 100.000 yang akan dibagi lima orang: Rp 20.000.

Angka upah tersebut, sebenarnya, tergantung keberadaan deco. Tidak setiap hari deco bisa didatangkan dan meringankan pekerjaan buruh tambang. Salah satu pengganjal ketidakdatangan deco adalah harga sewanya yang terlalu mahal, Rp 1 juta per hari. “Hasil kerja kita tergantung pada kinerja Deco,” ungkap Ade yang telah bekerja sejak 1998. Pada 2008, Ade diangkat sebagai mandor oleh pemilik lahan pertambangan. Cara mengupah Ade pun sama dengan lainnya, didasarkan pada jumah hasil bahan tambang yang telah diangkut. Ade, bisa mengantongi uang Rp 30.000 per hari.

Bagaimana dengan si pemilik lahan tambang? Lahan pertambangan batu kapur rata-rata dimiliki oleh perorangan atau tanah desa yang dikelola oleh kepala desa. Pemilik lahan disebut *Anemeer.* Si pemilik menjual batu kapur ke pabrik-pabrik di sekitar lokasi pertambangan dengan harga Rp 35.000 sampai Rp 40.000 per ton. Hubungan pemilik lahan *cum* penjual batu dan pabrik terbangun sejak lama. Dua-duanya tidak memiliki tanggung jawab terhadap keadaan para buruh-angkut, karena tidak satu pun buruh yang didaftarkan ke Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PT Jamsostek).

Sebenarnya, para buruh pertambangan bekerja ekstramanual; memecahkan batu kapur hanya menggunakan palu dan pahat; ketika mencongkel dan mengangkat bebatuan yang terjepit, mereka menggunakan linggis. Dari kejauhan saja terlihat jelas, para buruh-angkut harus mendaki tebing bebatuan yang curam untuk mencari bongkahan batu. Mereka melakukannya tanpa alat pelindung, semisal sepatu keselamatan (safety shoes). Jangankan masker dan sepatu karet, sarung tangan pun tidak dipergunakan. Mereka harus berebut dengan waktu untuk mengumpulkan sebanyak-banyaknya batu. Karenanya, penggunaan alat pelindung diri, menurut mereka, menghambat kecepatan bekerja. Yang paling tragis, kalau membutuhkan alat perlindungan diri, mereka diharuskan membeli sendiri —majikannya tidak menyediakan. Para buruh hanya menggunakan baju kaos yang dibungkuskan ke kepala atau topi biasa. Padahal, mereka berada di tengah kepulan debu bebatuan.

Sugiman (70), bekerja di pertambangan selama empat puluh tahun. Menurutnya, tidak ada lagi pilihan pekerjaan lain. Profesi mengenaskan itu diwariskan kepada anaknya, Ajang (30). Ajang telah bekerja selama tiga tahun di pertambangan. Sebelumnya, Ajang pernah menjadi buruh tani maupun pengrajin batu ukiran. "Habis *nyari* kerja susah," ungkap Ajang sambil mengeluh. Ajang maupun orangtuanya, setidaknya mewakili kondisi ketenagakerjaan di Jawa Barat dan Indonesia pada umumnya: bekerja di sektor informal dengan upah rendah serta tanpa perlindungan.

Akhirnya, berdirinya pabrik-pabrik di daerah-daerah subur air dan kaya bahan mentah bak mitos: hadir tanpa kritik. Di Citatah Padalarang, meluasnya penambangan dan menjulangnya pabrik batu kapur, diam-diam diharapkan dapat membuka lapangan kerja bagi penduduk sekitar. Meskipun yang dituainya adalah kelangkaan air bersih. Di manapun, pada kenyataannya, pabrik tidak mengenal "balas budi". Mereka punya kriteria



Para penambang batu kapur di daerah Citatah, mereka memecahkan bongkahan batu, dengan alat sederhana, setelah menjadi bagian-bagian kecil dan di kumpulkan. Untuk setiap satu ton batu yang diangkut, mereka dibayar Rp.5.000.-



tersendiri untuk menentukan siapa yang bekerja dan siapa yang tidak akan rekrut.

Buruh Tepung Kapur

"Kalau masuk hitam, tapi keluar bisa putih. Apa *hayo*?" Jawabannya "Kuli penggilingan kapur". Seolah bercanda, namun benar adanya. Seperti pepatah kuno, bahasa adalah ekspresi sederhana dari keadaan yang menyertai penggunanya. Jika dirujuk ke dalam ranah filsafat bahasa, niscaya akan melahirkan variasi perdebatan mengenai asal-usul bahasa. Tulisan ini tidak hendak mengangkat seberapa sadar pengguna bahasa, bagaimana bahasa itu dibentuk dan lain-lain. Yang jelas, pernyataan di atas hidup di komunitas buruh penggilingan kapur.

Lantai dibersihkan terlebih dahulu



Bagaimana tidak, setiap buruh yang masuk ke penggilingan kapur, niscaya akan keluar dengan badan serbaputih. Bukan dibalut kain kafan ataupun menggunakan jubah *ala* para penganut fanatik keagamaan. Tapi, hampir di seluruh badannya menempel debu-debu kapur, seperti pisang yang dicelupkan ke dalam adonan terigu: terbalut putih.



Membuka tutup bukaan



Karena perusahaan tidak menyediakan alat perlindungan diri, seperti masker dan tutup kepala, para buruh berinisiatif memakaikan potongan kain di kepalanya, serta membalut mulut dan hidungnya. Mirip film-film ninja, yang terlihat hanya kedua mata. Mungkin bermaksud mengunci debu-debu kapur agar tidak menerobos lubang-lubang pernafasan. Saya tidak begitu tahu, apakah cara itu efektif untuk menghalau partikel-partikel kapur dan mempertahankan kualitas kesehatan buruh? Mungkin ada pula yang

berpendapat bahwa para buruh sudah terbiasa dengan cara demikian, buktinya mereka masih bernyawa. Yang jelas, hati saya menjerit, kenapa masih ada pelanggaran terhadap undang-undang: bukan-bukankah alat perlindungan diri itu wajib disediakan oleh perusahaan; kenapa perusahaan selalu mengeluhkan keuntungan dan kerugian tanpa memerhatikan kondisi kerja para buruh; bukankah para buruh itu yang membuat mereka kaya raya; dan segudang pertanyaan lain.

Seperti terjadi di salah satu pabrik penggilingan kapur, PT Djaya Putera yang beroperasi sejak 1998. PT Daya Putera memproduksi tepung kapur, yang dipergunakan untuk campuran pakan ternak. Hasil produksinya dipasarkan di pasar lokal. Sayangnya, selama proses produksi pabrik tersebut tampak tertutup. Tidak ada ventilasi maupun sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerjanya (K3) yang memadai. Menurut salah seorang supervisornya, Eden, ventilasi pabrik ditutup, karena warga sekitar protes terhadap debu yang mengotori lingkungan mereka. Sekali lagi, tidak sepintar membuat rumus keuntungan, perusahaan seperti kehilangan akal untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

Saat ini, pabrik telah mempekerjakan sekitar 28 orang. Semuanya sebagai buruh harian lepas. Pendapatan rata-rata per orang Rp 600.000 per bulan. Sementara bagian supervisor mendapatkan Rp 900.000 per bulan. Padahal upah minimum (UMK) di Kabupaten Bandung Barat pada 2010 mencapai Rp 1.175.959. Di dalam pabrik, para buruh terbagi pada beberapa unit produksi. Satu unit dikeroyok empat sampai lima orang. Proses produksi di dalam pabrik kapur ini, dari pemilihan batu kapur, penghancuran bongkahan batu kapur oleh mesin penghancur yang disebut Jablogan. Setelah itu, hasil penghancuran dimasukkan ke mesin penyaring. Proses ini dilakukan sampai dua kali. Setelah halus, batu kapur dibakar pada suhu 903 derajat celsius. Dari 100 kilogram batu gamping dapat menghasilkan 56 kilogram kapur.

Dari proses produksi ini, saya melihat potensi tingginya bahaya kerja. Karena dari proses pembakaran saja dapat diketahui proses kimiawi yang dapat membahayakan tubuh. Apalagi ketika proses pembakaran tersebut telah menghasilkan karbon dioksida (CO_2) dan menyisakan *quick lime* (CaO). Kapur ($CaOH_2$) didapat dengan menambahkan air ($O_{2)}$ pada CaO. Keadaan tersebut diperparah tidak tersedianya perlindungan kerja.

Tapi, menurut Eden, dirinya belum pernah mendengar ada buruh yang terserang penyakit gangguan pernafasan. Kecuali, penyakit-penyakit yang berhubungan dengan fisik seperti sakit badan dan sakit pinggang.

Kalau pun ada yang mengalami sakit agak parah, “Mereka langsung dirujuk ke dokter yang telah ditunjuk perusahaan,” ujar Eden.

Berbeda dengan Eden, Jajang berpendapat lain. Sebagai salah seorang pengurus serikat buruh, Jajang mendapati informasi dari Rumah Sakit Yayasan Citra Media mengenai penyakit paru-paru yang menyerang buruh-buruh yang bekerja di pabrik tepung kapur. Apa yang diungkapkan Jajang menguatkan pandangan yang mengatakan bahwa zat-zat yang berada di sekitar buruh bersifat kimiawi. Sementara si buruh, “Hanya menggunakan alas kaki seadanya padahal bersentuhan dengan batu panas. Bagian kepala hanya ditutup dengan kaos, tidak dengan masker khusus.” Zat-zat kimia tersebut sedikit demi sedikit pasti akan menyerang kesehatan pernafasan. Biasanya baru dirasakan setelah bertahun-tahun bekerja atau setelah si buruh berhenti kerja. Kantor serikat yang berjarak 100 meter dari lokasi pembakaran bisa menjadi alat ukur sederhana. Setiap hari, lantai kantor tersebut selalu ditebali debu kapur. Jika proses pembakaran dilakukan, maka baunya menusuk hidung, meski jaraknya mencapai 100 meter.

Tak dikira, ternyata polusi, debu dan sebaran bau dari pabrik pun melewati batas-batas pabrik. Warga sekitar pun “mencicipi” hasil proses pembakaran batu kapur dalam dua bentuk: polusi dan uang kompensasi. Menurut salah seorang warga Desa Pamuncatan, Budi (25), banyak warga yang terkena penyakit gatal-gatal maupun gangguan pernafasan, sejak pabrik-pabrik kapur beroperasi. ”Kalau musim kemarau tiba, udara semakin tidak sehat akibat polusi debu kapur,” ujar Budi. Tampaknya, tidak ada yang protes dengan tercemarnya udara sehat. Mungkin saja hal ini diakibatkan mengalirnya bantuan sosial perusahaan kepada warga. “Warga biasa menyebutnya *uang pengganti debu*,” pungkas Budi.

Minim perlindungan

Genap satu bulan, Sugiman (60) tidak bisa bekerja sebagaimana mestinya. Sekujur badannya sakit dan suhu badan mencapai 38 derajat celcius. Pria yang sudah memiliki 8 anak ini, sehari-hari bekerja sebagai penambang batu di daerah Citatah, sejak 1970-an. Hampir separuh hidupnya dihabiskan untuk memecahkan dan mengangkut batu kapur di pertambangan. Sugiman tidak sendirian, karena warga-warga yang di desanya pun memiliki profesi yang sama: menjadi kuli pertambangan.

Untuk mengurangi sakit, Sugiman tidak berobat ke klinik apalagi ke dokter. Koceknya tidak mampu menandingi pengobatan *ala* klinik, puskesmas maupun dokter. Kesehatan tak terbeli, apalagi bagi buruh-buruh

harian lepas, semisal Sugiman. Parahnya, Sugiman dan buruh harian lepas lainnya tidak disertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Sebagai buruh harian lepas, dia hanya pasrah dan berharap lekas sembuh hingga bisa kembali ke pertambangan: mencetak uang untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Sugiman bercerita, selama bekerja di pertambangan tidak pernah mengalami sesak nafas atau gangguan paru lainnya. " Kalau flu dan batuk *mah* sudah jamak di sini *mah*, namanya orang hidup pasti sesekali sakit" dengan logat sunda yang khas Sugiman tidak menganggap batuk sebagai gejala awal kerusakan paru-paru. Ketika ditanya soal kecelakaan kerja, "Pernah kaki saya terpukul oleh palu, tapi itu *mah* wajar di sini. Namanya juga kerja pasti ada risikonya," jawabnya. Entah darimana Sugiman memiliki cara pandang yang fatalistik: semuanya dianggap wajar dan dianggap sebagai sebuah takdir. Kecelakaan kerja, kesehatan yang terus menurun dianggapnya sebagai risiko yang harus ditanggungnya sendiri. Keadaan-keadaan itu tidak dianggapnya sebagai buah dari kondisi kerja yang buruk. Tampaknya Sugiman menganggap bahwa perusahaan telah berbaik hati memberinya pekerjaan. Karena itu, tidak etis baginya meminta yang lain-lain. Tugas dia adalah bekerja sebaik-baiknya. Dengan begitu, mudah-mudahan ada perbaikan nasib. Cara berpikir demikian mengingatkan saya pada tulisan Gibson Barrell dan Gareth Morgan dalam *Paradigma-Paradigma Sosiologi dan Analisa-Analisa Organisasi* . Menurut keduanya, cara pandang demikian berangkat dari keyakinan bahwa manusia telah memiliki bagiannya masing-masing. Memang begitu aturannya. Manusia tidak akan mampu mengubahnya.

Meski begitu, Sugiman tetap saja merasa tidak menghasilkan apapun. Padahal dia telah bekerja lebih dari 40 tahun. Usia semakin senja, "Bukannya tambah tenang," kata Sugiman sembari mengeluhkan bahwa badannya tidak sekuat di masa muda. Sugiman sadar betul bahwa penghasilan yang ia dapatkan tidak pernah meningkat.

Tanpa jaminan kesehatan, tanpa perlindungan keselamatan dan tanpa jaminan hari tua adalah kata tepat untuk menggambarkan penindasan berlapis buruh tambang. Keadaan itu dialami pula oleh buruh-buruh di pabrik pengolahan kapur. Padahal, menurut aturan, bila memperkerjakan lebih dari 10 orang pekerja, pengusaha wajib mendaftarkan pekerja sebagai peserta Jamsostek.

Penegakan Hukum

Pada 2009, Jamsostek melaporkan mengenai kecelakaan kerja: terdapat 88.492 kasus kecelakaan kerja. Hanya sekitar 79.985 orang dinyatakan sembuh. Sisanya, sebanyak 1.970 orang meninggal, cacat fungsi 4.023 orang, cacat anatomis tetap 2.534 orang. Angka-angka tersebut belum melaporkan berapa jumlah yang menderita penyakit kerja akibat berinteraksi dengan zat-zat kimia. Dari segi aturan, Indonesia memiliki instrumen hukum yang relatif lengkap. Terdapat 42 peraturan perundangan yang mengatur pelaksanaan K3. Sekali lagi, aturan yang bejibun tersebut minim penegakan. Pemerintah tidak berbuat apapun ketika terdapat perusahaan yang tidak mendaftarkan buruhnya ke Jamsostek. Banyak pihak menduga, pemerintah tidak memiliki ketegasan untuk menindak perusahaan-perusahaan yang tidak patuh.

Per 2010, di Kabupaten Bandung Barat terdapat 307 perusahaan. Jumlah pengawasnya empat orang. Namun, hanya satu orang pengawas yang memiliki pemahaman mengenai K3. Amroni, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di kabupaten Bandung Barat mengemukakan, Pemerintah mengeluarkan nota peringatan jika didapati pelanggaran oleh perusahaan. Kenapa tidak ditindak? Menurutnya, pendekatan persuasif lebih tepat agar iklim usaha tetap kondusif. "Kita sudah diperingatkan berkali-kali tapi jarang dianggap, tapi bila *buyer* yang meminta, mereka pasti melaksanakan," ujar Amroni. Amroni seolah menegaskan bahwa ekonomi tidak tunduk pada logika hukum. Hanya logika untung-rugi yang mereka takuti.

Sekali waktu, saya mencoba menelusuri kondisi kerja di perusahaan bermodal asing dan modal dalam negeri. Kali ini perusahaan-perusahaan di sektor garmen dan tekstil. Kemudian membandingkannya. Ternyata senjang sekali. Di perusahaan perusahaan asing kondisi kerjanya relatif lebih baik daripada usaha dalam negeri. Dari penelusuran itu saya menyimpulkan dua hal. Pertama, perusahaan modal asing kondisinya kerjanya agak baik karena ada tuntutan etika bisnis (*code of conduct*). Juga, teknologi yang dipergunakannya pun lebih tinggi daripada perusahaan dengan modal dalam negeri. Kedua, pemerintah lebih *well coming* kepada perusahaan modal asing daripada perusahaan-perusahaan dalam negeri. Yang kedua ini, berkaitan dengan fasilitas-fasilitas yang disediakan pemerintah untuk perusahaan-perusahaan asing. Bagi saya, kondisi kerja yang baik di perusahaan asing tidak muncul dari kebaikan hati perusahaan. Lebih tepatnya, perusahaan asing lebih banyak "dibantu" pemerintah, karena itu mereka bisa menciptakan kondisi kerja relatif baik.

Pandangan lain mengenai penyebab buruknya kondisi kerja di Indonesia dapat dilihat dalam laporan Dewan K3 Nasional. Penyebab-penyebab itu adalah:

1. Belum adanya Peraturan Pemerintah yang mengatur K3 secara menyeluruh sebagai pelaksanaan Undang-undang Keselamatan Kerja.
2. Peraturan Perundangan K3 dalam bentuk standar jumlahnya masih sangat terbatas dan banyak yang tidak sesuai lagi dengan ilmu dan teknologi mutakhir.
3. Terdapat tumpang tindih pengaturan K3 yang dilaksanakan berbagai instansi teknis.
4. Pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan K3 masih belum efektif dan Menyeluruh
5. Sistem pelaporan K3 belum dilaksanakan sesuai peraturan yang berlaku.
6. Penegakan hukum terhadap pelanggaran peraturan perundangan K3 sangat lemah.
7. Kesadaran dan komitmen pengusaha dan pekerja terhadap K3 masih belum tinggi, K3 masih dianggap sebagai beban dalam biaya belum sebagai kebutuhan bagi kegiatan.
8. Panitia Pembina K3 di perusahaan yang wajib dibentuk belum terlaksana sesuai peraturan yang berlaku.
9. Sistem Manajemen K3 yang diharapkan dapat meningkatkan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dan sekaligus akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas, masih mengalami kendala.

Hal-hal tersebut ditenggarai diakibatkan pemahaman perusahaan terhadap sistem manajemen K3 (SMK3) masih rendah, tidak ada sosialisasi dari pemerintah dan biaya audit dirasa memberatkan. Sebab lainnya adalah diduga kuat bertalian dengan mental perusahaan dan mental pemerintah. Dua-duanya bertemu dalam tema yang sama: kolusi. Jalan pintas itu relatif lebih mudah daripada melaksanakan kewajiban perusahaan dan menegakkan aturan yang melindungi para buruh.

Keberadaan Serikat

Saat ini, terdapat lebih dari lima puluh industri pengolahan kapur yang terdaftar resmi di pemerintah. Bila ditambah dengan yang dikelola oleh masyarakat dan tidak didaftarkan, jumlahnya mencapai ratusan. Dari angka resmi, hanya lima perusahaan yang memiliki serikat. Semuanya berafiliasi ke Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kimia Energi dan Pertambangan (SPSI-KEP) Bandung Barat.

Ketiadaan serikat di dalam perusahaan, diakui Ketua SPSI KEP Bandung Barat, Jajang, menjadi salah satu faktor lemahnya daya tekan terhadap pengusaha dan pemerintah setempat untuk menegakan hak-hak buruh di berbagai perusahaan. Jajang menambahkan di tempat ia kerja, PT Java Stone, sejak 2001 kondisi kerjanya tidak seburuk di pabrik-pabrik lain. "*Yah*, sekarang kondisinya lebih baik, walau belum sempurna," tandas Jajang. Ungkapan Jajang menegaskan pendapat bahwa terpenuhinya hak-hak buruh tidak ditentukan oleh faktor permintaan dan penawaran, tapi oleh tekanan buruh terhadap manajemen.

Pemetaan aktor di industri pertambangan Bandung Barat

Dari hasil observasi dan pertemuan dengan beberapa stakeholder di pertambangan dan Industri kapur di kawasan Bandung Barat didapatlah peta umum pelaku-pelaku industri pertambangan dan kapur.

Aktor	Karakteristik	Sistem kerja	Jaminan sosial
Buruh Tambang	Rata-rata penduduk lokal yang tinggal di sekitar lokasi pertambangan, kebanyakan dari mereka merangkap sebagai buruh tani.	Terkategori sebagai buruh informal: Harian lepas, upah didasarkan pada satuan hasil. Harga tenaga kerja Rp 5000 per ton batu yang telah dikumpulkan. Bekerja berdasarkan sistem kelompok.	Tidak memiliki jaminan sosial, bila mengalami kecelakaan atau sakit biasanya mengharapkan kebaikan dari majikan
Mandor	Rata-rata penduduk lokal yang memiliki kedekatan atau masih memiliki hubungan keluarga dengan pemilik tambang.	Terkategori sebagai buruh informal: upah didasarkan pada satuan hasil, dengan harga Rp 30.000 per hari.	Tidak memiliki jaminan sosial, bila mengalami kecelakaan atau sakit biasanya mengharapkan kebaikan dari majikan
Anemeer/ pemilik lahan pertamba-ngan	Lahan pertambangan biasanya didapat dari warisan orang tua atau seseorang yang karena jabatannya berhak atas tanah tersebut (lurah, camat); atau memiliki pengaruh yang luas di masyarakat.	Keuntungan yang didapat dari selisih biaya produksi (upah buruh, sewa peralatan, dan pajak) dengan harga bahan tambang yang dijual ke pabrik. Harga pasaran batu kapur yang dijual ke pabrik Rp 35.000 hingga Rp 40.000 per ton, biasanya antara pabrik dan *anemeer*	Tidak ada informasi

		memiliki hubungan yang sudah lama.	
Buruh pabrik	Mayoritas pabrik memperkerjakan buruh dari luar Kabupaten Bandung Barat; rata-rata laki-laki.	Terkategori sebagai pekerja formal, dengan jam kerja 40 jam per minggu; upah berdasarkan upah pada minimum kota/kabupaten	Terdaftar di Jamsostek dalam Paket B.
Supervisor	Berasal dari luar Kabupaten Bandung Barat; mayoritas laki-laki.	Terkategori sebagai pekerja formal, dengan jam kerja 40 jam per minggu, dan upah didasarkan pada upah minimum kota/kabupaten	Terdaftar di Jamsostek dalam Paket B.
Pemilik/manajemen	Mayoritas pemilik pabrik berasal dari luar Kabupaten Bandung Barat.	Tidak ada informasi	Tidak ada informasi
Pengrajin	Mayoritas penduduk lokal	Dikerjakan dengan melibatkan keluarga; menggunakan alat sederhana; produksi dan penguasaan pasar terbatas	Tidak ada

Pemetaan Risiko Bahaya K3 di Industri dan Pertambangan Kapur Bandung Barat

Berdasar hasil observasi, di pabrik penggilingan kapur, debu kapur menjadi faktor dominan dibanding dipertambangan maupun di pengrajin. Keadaan itu diperparah dengan ruangan tertutup dan temperatur yang tinggi di saat pembakaran kapur. Dari segi potensi maupun risiko penyakit, pabrik pengolahan kapur lebih berbahaya daripada pertambangan maupun pengrajin.

Pemetaan bahaya di tempat kerja

Jenis Bahaya	Buruh Tambang	Buruh Pabrik	Pengrajin
Noise	X	X	X
Chemichals	-	X	X
Gases and Fumes	X	X	X
Vibartion	X	X	X
Dust	X	X	X
Electrical	-	X	X
Heat	X	X	-
Fire	-	X	-
Radiation	-	-	-

Penggunaan alat pelindung diri

Jenis perlindungan	Buruh Tambang		Buruh Tambang		Pengrajin	
	Disediakan	Dipakai	Disediakan	Dipakai	Disediakan	Dipakai
Ear Muff	Tidak	-	Tidak	Tidak	Tidak	-
Mask	Tidak	-	Jarang	Jarang	Jarang	Jarang
Protective shoes	Tidak	-	Jarang	Jarang	Tidak	-

Sayangnya, tingkat bahaya yang tinggi tersebut diperparah dengan minimnya upaya-upaya pencegahan: tidak ada sosialisasi K3, tidak ada alat perlindungan diri dan sistem target yang tidak manusiawi. Ada beberapa perusahaan yang mencoba menyediakan alat perlindungan diri untuk buruhnya, namun diduga masih tidak memadai untuk mencegah kecelakaan dan penyakit yang akan ditimbulkan akibat kerja.

Penutup

Pertambangan dan industri kapur di kawasan Bandung Barat telah menjadi sumber mata pencaharian sebagian besar penduduk, ternyata berpotensi merusak kesehatan buruh dan masyarakat sekitar. Sampai riset ini selesai, belum ada hasil penelitian yang memaparkan dampak negatif aktivitas pertambangan dan Industri penggilingan kapur di daerah Bandung Barat bagi kesehatan manusia. Akan tetapi, gejala-gejala umumnya telah menjadi rahasia umum; udara yang tercemar, debu kapur yang tidak mengenal batas dan air bersih yang susah didapat. Semua itu berdampak buruk bagi kesehatan warga maupun buruh-buruh di industri pertambangan maupun industri kapur.

Memburuknya kondisi kerja dan lingkungan di atas, diperparah dengan minimnya peranan pemerintah untuk melakukan pengawasan maupun menindak pelanggaran hak-hak buruh di tempat kerja. Keadaan yang dibiarkan oleh pemerintah ini, menimbulkan protes-protes spontan warga. Dalam berbagai variasinya, protes tersebut kerap tidak terstruktur dan semu.

Buruh Indonesia di Era Neoliberalisme [1]

Coen Husain Pontoh

HARI-HARI Kiswoyo, sedang tidak menentu. Lelaki tua ini adalah buruh PT Sarasa Nugraha Tbk Management, unit pabrik Balaraja, Tangerang, sejak tahun 1994. PT Sarasa Nugraha adalah perusahaan manufaktur yang memroduksi pakaian dengan tujuan eksport AS. Kliennya antara lain Polo Ralph Lauren, Jones Apparel Group, Kohl's Department Store, dan Perry Ellis International.

Selama bekerja di PT Sarasa Nugraha, gaji terakhir yang diterima Kiswoyo sebesar Rp. 675.000/bulan. Kebijakan perusahaan ternyata tidak membedakan antara gaji buruh lama dengan buruh baru. Di samping itu, kondisi kerja sangat buruk: fasilitas cuti hamil yang dipersulit pengambilannya, buruh sakit yang terus dipaksa bekerja, tidak diperbolehkan beristirahat, dan hanya boleh berobat ke klinik sederhana seperti PUSKESMAS (pusat kesehatan masyarakat). Jika buruh terpaksa harus masuk rumah sakit, maka perusahaan hanya menyanggupi untuk membayar separuh dari biaya pengobatan. Sementara itu, serikat buruh kuning, lebih berpihak kepada perusahaan ketimbang kepada anggotanya.

Kondisi kerja yang buruk ini, kemudian memicu pemogokan buruh yang tergabung dalam Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU). Menghadapi pemogokan ini, perusahaan dengan dimediasi pemerintah mencapai kesepakan dengan serikat buruh, yang disebut collective labor agreement (CLA), yang masa aktif berlakunya dari 2002-2004. Berdasarkan hasil CLA ini, perusahaan diwajibkan memenuhi tuntutan buruh seperti dipermudahnya pengambilan cuti haid dan fasilitas berobat ke rumah sakit yang lebih baik. CLA juga menyebutkan bahwa kenaikan upah harus dinegosiasikan pada setiap bulan Januari.

Pada bulan Desember 2003, buruh yang menjadi anggota serikat pekerja tingkat pabrik (SPTP), melakukan perundingan dengan pihak manajemen. Hasil dari perundingan itu disepakati bahwa perusahaan akan memberikan kenaikan gaji tahunan pada Januari 2004. Tetapi hingga tanggal yang ditetapkan, perusahaan ternyata mengingkari kesepakatan bersama tersebut.

Setelah menunggu sampai tiga kali penundaan keputusan tentang kenaikan gaji oleh perusahaan, Kiswoyo bersama dengan 1.652 buruh lainnya, menggelar pemogokan setengah hari pada 3 Februari 2004. Jika

---

[1] Tulisan ini pernah dimuat di Jurnal Indoprogress. Dimuat-ulang di sini atas izin penulisnya untuk kepentingan pendidikan.

sebelumnya perusahaan melunak terhadap aksi pemogokan buruh, kali ini mereka mengabaikan tuntutan tersebut. Dengan alasan pailit dan tidak ada order dari klien, perusahaan memutuskan untuk menutup pabrik secara temporer dan menjadwalkan kembali pertemuan dengan serikat buruh pada 6 Februari. Untuk menghindari aksi pengambilalihan pabrik oleh buruh, pihak perusahaan kemudian menyewa pasukan paramiliter sipil, untuk berjaga-jaga di sekeliling dan di dalam pabrik.

Dalam pertemuan 6 Februari, pihak perusahaan mengumumkan akan menutup pabrik secara permanen. Bersamaan dengan keputusan itu, gaji dan fasilitas lain yang menjadi hak buruh juga dihentikan. Akibatnya sebanyak 1652 orang buruh, 1084 diantaranya buruh perempuan dan keluarganya kehilangan sumber penghasilannya; 46 buruh perempuan yang hamil dan 961 anak balita terancam kekurangan gizi, 558 anak terancam putus sekolah. Selain itu 50 keluarga buruh terusir dari rumah kontrakan karena sudah tidak mampu membayar uang sewa rumah. Tragisnya ada 2 orang buruh meninggal dunia akibat tidak mampu lagi menyediakan biaya untuk berobat.

Menghadapi keputusan perusahan yang menutup pabrik, pihak SPTP tak mengendorkan perlawanannya. Dalam pandangan SPTP, alasan perusahaan menutup pabrik karena pailit dan tidak ada order, adalah alasan yang tidak berdasar. Faktanya, pabrik lain juga milik PT Sarasa Nugraha yang terletak di Cibodas, Tangerang, tidak mengalami masalah. Karena itu, Pada 29 April 2004, SPTP mengadakan aksi demonstrasi di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang di Cikokol, menuntut agar 1.650 buruh yang dipecat secara massal itu dipekerjakan kembali oleh PT Sarasa Nugraha. Karena tidak ada tanggapan dari perusahaan, pada 23 Agustus 2004, 1.650 buruh PT Sarasa Nugara tersebut, mengadakan aksi pendudukan kantor departemen tenaga kerja, di Jakarta. Tuntutan mereka tetap sama, menolak keputusan PHK massal yang dilakukan perusahaan dan menuntut agar perusahaan kembali mempekerjakan mereka seperti semula. Seminggu setelahnya, yakni 1 September 2004, ribuan Buruh PT. Sarasa Nugraha Tbk, kembali melakukan aksi unjuk rasa dengan memblokir jalan sepanjang depan Pabrik tekstil itu.

Melalui taktik demonstrasi jalanan yang dipadukan dengan taktik negosiasi, pada akhirnya sebagian tuntutan SPTP diakomodir. Pada 11 Oktober 2004, dicapai kesepakatan antara pihak SPTP dengan PT Sarasa Nugraha, dimana salah satu keputusannya adalah pihak perusahaan kembali membuka pabrik dan mempekerjakan kembali 800 orang buruh yang bersedia kembali bekerja di tempat yang sama. Tetapi, sisi buruk dari kesepakatan ini, SPTP terpaksa menerima kenyataan bahwa mereka yang

dipekerjakan kembali ini dianggap sebagai buruh baru dengan dengan masa uji-coba tiga bulan. Jika dalam waktu tiga bulan pekerjaannya dianggap baik, mereka bisa diangkat sebagai buruh tetap.

Kenyataan ini membuat SPTP kembali menuntut agar perusahaan mempekerjakan kembali 800 buruh tersebut berdasarkan posisi semula sebelum pabrik ditutup. Setelah melalui serangkaian demonstrasi, perundingan, dan solidaritas internasional yang dipelopori oleh The Clean Clothes Campaign (CCC), the Campaign for Labor Right (CLR), dan the Worker Right Consortium (WRC) pada Agustus 2005, perusahaan kemudian memenuhi tuntutan pihak SPTP terhadap hak-hak 800 buruh yang kembali bekerja tersebut.

Kiswoyo sendiri memilih untuk tidak lagi bekerja di pabrik tersebut. Ia kini aktif sebagai anggota divisi advokasi SPTP dan anggota Perhimpunan Rakyat Pekerja/The Working People Association (PRP), komite kota Tanggerang.

Berjuang di bawah hantaman neoliberalisme

APA yang terjadi pada Kiswoyo dan buruh PT Sarasa Nugraha, hanyalah puncak gunung es dari masalah perburuhan yang terjadi di Indonesia.

Krisis ekonomi yang menghantam Indonesia pada 1997, telah menyebabkan negeri dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia itu, menderita sangat parah. Krisis ekonomi juga menyebabkan nilai mata uang rupiah melemah terhadap dollar US, yakni dari sekitar Rp. 2.500 per US$1 pada pertengahan tahun 1997 menjadi Rp. 17.000 per US$1 pada awal tahun 1998. Akibatnya, besaran utang luar negeri membengkak hingga mencapai US$138 pada Maret 1998.

Dua keadaan ini menyebabkan banyak perusahaan bangkrut atau melakukan pemecatan terhadap buruhnya. Misalnya, sebagai respon terhadap krisis moneter, pemerintahan Soeharto memutuskan untuk melikuidasi 16 bank pada akhir November 1997, yang menyebabkan sekitar 8.000 karyawannya menganggur. Hasilnya, jumlah pengangguran melonjak drastis dari masa sebelumnya. Berdasarkan data dari departemen tenaga kerja, pada tahun 1997 total angka pengangguran mencapai 40 % dari 90 juta angkatan kerja, atau sekitar 36 juta orang. Pada tahun 1998, dengan tingkat pertumbuhan sekitar 3.5% sampai 4%, maka tenaga kerja baru yang bisa diserap sekiar 1.3 juta orang dari tambahan angkatan kerja sebanyak 2.7 juta orang. Data lain dari biro pusat statistik juga

memperlihatkan peningkatan jumlah pengangguran dari 4.9 % pada tahun 1996 menjadi 6.4. % pada 1999.

Keadaan ini memicu demonstrasi besar-besaran di berbagai kota, dan mendorong krisis politik lebih jauh, sehingga tak bisa lagi dikontrol oleh Pemerintahan Jenderal Soeharto, yang berkuasa secara diktator selama lebih dari 30 tahun. Dalam kondisi krisis ekonomi politik itu, Soeharto terpaksa tunduk pada resep-resep neoliberal yang didiktekan oleh IMF. Hal yang paling diingat publik, bagaimana managing director IMF, Michel Camdessus, melipat tangan di dadanya dengan gaya yang angkuh, sambil memerhatikan Soeharto yang membungkuk membubuhkan tanda-tangannya ke atas letter of Intent (LoI), pada 15 Januari 1998. LoI tersebut berisi serangkaian kebijakan neoliberal seperti restrukturisasi perbankan, liberalisasi perdagangan, liberalisasi keuangan, dan deregulasi

Tetapi penandatanganan LoI ini, gagal menyelamatkan pemerintahan Soeharto. Krisis ekonomi terus memburuki, sementara gelombang demonstrasi massal yang dimotori gerakan mahasiswa tak bisa lagi dibendung. Perpecahan di tingkat elite penguasa akhirnya tak terhindarkan. Pada 18 Mei 1998, ketua DPR/MPR Harmoko, mengusulkan agar Soeharto sebaiknya mundur. Perpecahan *rulling elite* paling tampak terjadi pada 2008, ketika sebanyak 14 menteri kabinet pembangunan VII pimpinan Ginandjar Kartasasmita, menyatakan mundur pada 20 Mei 1998. Puncaknya terjadi pada 21 Mei 1998, jenderal Soeharto menyatakan mundur dari jabatannya sebagai presiden.

Berdasarkan konstitusi 1945, jika presiden berhalangan tetap, wakil presiden otomatis menjadi presiden. Soeharto kemudian menyerahkan kekuasaannya kepada wakil presiden, Baharuddin Jusuf Habibie. Sebagai presiden yang lahir dari hasil perlawanan rakyat terhadap Soeharto, Habibie berusaha menunjukkan bahwa pemerintahannya lebih demokratis ketimbang pendahulunya. Ia, misalnya, memberikan kebebasan bagi pers, yang sebelumnya dikontrol ketat oleh rejim Soeharto. Habibie juga menyetujui tuntutan referendum rakyat Timor Timur, sehingga negeri itu merdeka dari pendudukan militer Indonesia. Hal lain yang dilakukan Habibie adalah membebaskan tahanan politik rezim Soeharto. Di bidang perburuhan, walaupun hanya berkuasa selama satu tahun, Habibie menyetujui Peraturan Menteri Tenaga Kerja, No. 5/1998, yang memberikan kebebasan kepada buruh untuk membentuk serikat buruh bebas. Jika pada masa Soeharto, hanya ada satu serikat buruh yang diakui, yakni federasi serikat pekerja seluruh Indonesia (FSPSI) yang kepemimpinannya didominasi oleh aparat pemerintah dan militer, maka melalui peraturan menteri tenaga kerja No. 5/1998, era FSPSI sebagai satu-satunya wadah

berserikat bagi kaum buruh berakhir. Menariknya, FSPSI kemudian pecah menjadi dua: FSPSI dan FSPSI Reformasi.

Kebebasan berserikat bagi buruh ini makin dipertegas dengan disahkannya Undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000 pada 4 Agustus 2000. UU perburuhan yang baru ini disahkan oleh pemerintahan presiden Abdurrahman Wahid, hasil pemilu demokratis pertama setelah era rejim Soeharto. Undang-undang ini mengatur pembentukan organisasi serikat buruh, masalah keanggotaan, pemberitahuan dan pendaftaran kepada pemerintah, hak dan kewajiban, keuangan dan kekayaan, pembubaran organisasi, serta hal-hal lain yang menyangkut serikat buruh. Di bawah pemerintahan presiden Megawati Soekarnoputri, yang menggantikan pemerintahan Abdurrahman Wahid, hak-hak demokratis buruh makin dipertegas lagi dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003. Dalam UU No. 13 tahun 2003 ini, serikat buruh tidak hanya dijamin kebebasannya untuk berserikat, tapi juga untuk mogok dan ancaman pemecatan massal melalui penutupan pabrik secara semena-mena. Namun, demikian UU No. 13 tahun 2003 ini juga memberikan hak kepada pengusaha untuk menerapkan sistem kerja kontrak.

Menurut pengamat perburuhan Indrasari Tjandraningsih, sejak keluarnya UU No.21/2000 itu, ribuan serikat buruh di berbagai tingkat bermunculan dan didaftarkan ke departemen tenaga kerja. Data resmi terakhir menyebutkan, per Juni tahun 2007, tercatat ada 3 konfederasi baru di luar (KSPSI/Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, KSBSI/Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia, KSPI/Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia), 86 federasi, dan belasan ribu SB/SP tingkat pabrik. Dari ketiga konfederasi tersebut, KSPSI merupakan konfederasi serikat terbesar yang menyatakan memiliki 16 federasi dan lebih dari empat juta orang anggota. Posisi kedua ditempati KSPI dengan 11 federasi dan anggota lebih dari dua juta orang, serta KSBSI dengan anggota mencapai hampir dua juta orang di posisi ketiga. Data verifikasi terakhir yang dilakukan Depnakertrans untuk tahun 2006 menunjukkan, KSPSI tetap merupakan konfederasi terbesar dengan 16 federasi serikat pekerja.

Tetapi, berbarengan dengan kebangkitan kembali serikat buruh bebas, perekonomian Indonesia terus terpuruk dalam krisis. Resep-resep neoliberal yang dijalankan oleh pemerintahan pasca rejim kediktatoran militer, tidak sanggup memulihkan ekonomi Indonesia ke tahap sebelum krisis. Akibatnya, hal ini berdampak cukup serius pada serikat buruh. Serikat buruh, misalnya, kini harus berhadapan dengan makin banyaknya jumlah anggotanya yang kehilangan pekerjaan, sehingga kekuatannya sebagai serikat melemah. Selain itu, sebagai akibat dari penerapan kebijakan

neoliberalisme, terjadi pergeseran hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan dari hubungan kerja yang bersifat tetap menjadi hubungan kerja bersifat kontrak atau tidak tetap. Secara legal, pergeseran itu tertuang dalam UU. No. 13/2003.

Dalam kasus PT. Sarasa Nugraha, berdasarkan investigasi dan advokasi yang dilakukan oleh Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU) dan Komite Buruh Cisadane (KBC), motivasi utama pemilik modal ketika menutup pabriknya pada Februari 2004, adalah untuk mengubah status buruh Tetap menjadi buruh Kontrak. Dengan menutup pabrik, perusahaan memiliki alasan untuk memecat seluruh karyawan tetap sebelumnya. Tak lama setelah penutupan pabrik, pihak perusahaan mengutus perwakilan menemui para buruh secara individual. Kepada para buruh ini ditawarkan bekerja kembali dengan status kontrak yang baru.

Di bawah syarat-syarat kerja yang baru, kehidupan buruh kontrak ini lebih buruk dari sebelumnya. Seperti dikatakan Kiswoyo, buruh kontrak ini digaji sebesar Rp. 16.000/hari (480.000/bulan) atau US$ 47.314/month, jauh di bawah ketentuan upah minimum regional sebesar Rp. 953.850/bulan (US$98.022/month). Selain itu, jika buruh tetap memperoleh cuti haid dan melahirkan, cuti tahunan, serta cuti berobat ke rumah sakit, maka buruh kontrak kehilangan seluruh fasilitas ini. Jika sakit dan mereka tidak bisa masuk kerja, otomatis pendapatan mereka berkurang dan lebih dari itu ia bisa kehilangan pekerjaannya karena kontraknya diputus secara sepihak. Buruh kontrak juga, tidak diperbolehkan untuk bergabung dengan serikat pekerja tingkat pabrik dan jika melanggarnya perusahaan bisa memecatnya dengan semena-mena. Ketika perusahaan kembali mengoperasikan pabrik, status buruh baru yang dipekerjakan adalah buruh kontrak.

Pergeseran hubungan kerja ini tentu saja menempatkan buruh pada posisi dilematis, antara memilih tetap bekerja dengan status Kontrak atau menjadi anggota serikat dengan konsekuensi kehilangan pekerjaannya setiap saat. Sementara bagi serikat buruh, perubahan hubungan kerja ini kian melemahkan secara organisasi karena tidak ada keanggotaan serikat yang bersifat tidak tetap.

Di tingkat internasional, persaingan ketat untuk memperebutkan investasi asing, memaksa rejim yang berkuasa di Indonesia untuk menata dirinya secantik mungkin. Celakanya, keberadaan UU No. 13/2003, sebagai produk dari proses demokratisasi politik justru dianggap menghambat laju investasi asing. Mohamad S. Hidayat, ketua kamar dagang dan industri nasional (KADIN), yang kini menjadi menteri Perindustrian, misalnya,

menganggap, undang-undang No.13/2003 itu sebagai kontraproduktif di tengah-tengah keinginan pemerintah untuk menciptakan iklim yang bersahabat bagi investor asing. Menurut Hidayat, para investor mengaku tidak bisa memahami aturan perburuhan di Indonesia yang terlalu memberikan perlindungan terhadap buruh. Pernyataan senada dikemukakan oleh Pitono Purnomo, duta besar Indonesia di Hanoi, Vietnam, bahwa masalah yang dianggap paling sensitif oleh investor untuk berinvestasi di Indonesia adalah rumit dan berbelit-belitnya masalah perburuhan. Menurutnya, di Indonesia buruh begitu mudah melakukan demonstrasi, serta upah buruh yang dianggap relatif tinggi. Menurut Pitono, ini berbeda dengan kondisi perburuhan di Vietnam, yang tidak selalu diganggu dengan masalah pemogokan, serta upah buruh yang relatif rendah.

Dua kondisi ini, di mana negara pada satu sisi menjamin kebebasan bagi buruh untuk berserikat dan diterapkannya kebijakan neoliberal di sisi lain, menempatkan posisi negara sekadar pengawas pertarungan buruh vs pengusaha. Tetapi, sebagaimana dikatakan Jemi Irwansyah, pengajar masalah perburuhan di Universitas Indonesia, Jakarta, dengan kondisi buruh yang semakin lemah, posisi negara seperti itu dimaksudkan untuk memuluskan dominasi logika pasar bebas sebagai mekanisme utama dalam hubungan kerja. Dengan posisi serikat buruh yang semakin lemah, maka hancurlah daya tawar kelas pekerja berhadapan dengan paksaan kelas pemilik modal. Karena itu, bagi Irwansyah, kebebasan membentuk serikat buruh yang tertuang dalam beragam UU pasca Soeharto, tujuan utamanya bukan agar buruh bebas berserikat dalam memperjuangkan kepentingannya, tapi terutama untuk membuat penyesuaian peran Negara dalam politik perburuhan. Serikat-serikat buruh yang massif terbentuk di era reformasi, terbukti tidak memiliki daya tawar politik dalam gelanggang hubungan industrial di tingkat nasional.

Di tengah-tengah kondisi perburuhan yang lemah seperti itu, pada tahun 2006, pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono dan Jusuf Kalla (SBY-JK), berniat melakukan revisi terhadap UU No. 13/2003. Tujuan dari revisi ini adalah melonggarkan pasar tenaga kerja di Indonesia dan meningkatkan daya saing Indonesia di mata investor asing. Sejumlah pasal yang ada dalam revisi sangat tak memihak buruh. Misalnya, pasal tentang fleksibilitas pasar buruh (labor market flexibility) dengan praktik *outsourcing* tanpa memberikan batasan jenis pekerjaan. Dalam Rancangan Revisi UU No 13/2003, batasan waktu maksimal perusahaan mempekerjakan karyawan kontrak malah ditambah menjadi lima tahun. Selain itu, upah minimum, kata Yudi, dalam Rancangan Revisi UU No 13/2003 ditentukan pemerintah tergantung pada kondisi negara dan kemampuan perusahaan. Standar hidup layak dan tunjangan-tunjangan juga dihilangkan dan hanya

bergantung pada perundingan bipartit dan kemampuan perusahaan. Karyawan yang telah bekerja selama dua tahun terancam tidak mendapat pesangon.Selain itu, cuti panjang setelah masa kerja enam tahun terus-menerus dihapuskan.

Namun, pemerintah rupanya salah berhitung dengan kekuatan kaum buruh. Tidak disangka-sangka, keinginan pemerintah untuk merevisi UU No. 13/2003 ini mendapatkan perlawanan yang sangat besar dari kaum buruh. Walaupun UU No. 13/2003 itu dipandang belum maksimal dalam melindungi dan menjamin hak-hak kaum buruh, tetapi sejauh itu inilah UU perburuhan terbaik sejak jaman rejim Soehato berkuasa.

Bertepatan dengan momentum Mayday 2006, lebih dari satu juta kaum buruh turun ke jalan-jalan di seluruh kota di Indonesia, untuk menolak rencana revisi tersebut. Kiswoyo juga terlibat aksi penolakan tersebut. Ia bergabung dengan massa aksi dari Aliansi Buruh Menggugat (ABM), yang merupakan koalisi terbesar yang paling aktif dan militan dalam menggalang aksi-aksi demonstrasi menolak revisi UU No. 13/2003. ABM adalah koalisi dari 52 organisasi serikat buruh, organisasi jurnalis dan NGO. Aksi ini merupakan aksi demonstrasi buruh terbesar sejak reformasi bergulir pada tahun 1998. Akibat aksi ini, usaha pemerintah untuk merevisi UU tersebut berhasil digagalkan.

Namun demikian, perjuangan kaum buruh Indonesia, masih jauh dari selesai. Menurut Irwansyah, yang juga aktivis Perhimpunan Rakyat Pekerja (PRP), pasca keberhasilan aksi penolakan rencana revisi tersebut, ABM, misalnya, kembali hanya menjadi sekadar komite aksi. Secara politik nasional, kelas pekerja belum merupakan kekuatan yang menentukan arah politik keseluruhan. Kaum buruh hanya dibutuhkan oleh partai politik di saat-saat menjelang pemilihan umum. Dalam kasus yang menimpa Kiswoyo di PT Sarasa Nugraha, partai politik sama sekali tidak terlibat dalam upaya pembelaan kepentingan kaum buruh.

Para intelektual dan aktivis buruh di Indonesia, menyadari betul kondisi ini. Dua hal yang paling mendapatkan fokus perhatian bagi pembangunan gerakan buruh dalam menghadapi rejim neoliberal: *pertama,* masalah internal organisasi yang meliputi kecakapan berorganisasi dan lemahnya sumberdaya buruh itu sendiri. Menurut Tjandraningsih, angkatan kerja di Indonesia didominasi oleh tenaga-tenaga berpendidikan rendah—lebih dari 50 persen berpendidikan tidak lulus SD —yang menunjukkan rendahnya posisi tawar mereka sebagai tenaga kerja dari segi keahlian. Di samping rendahnya tingkat pendidikan, karakteristik angkatan kerja yang masuk ke pasar tenaga kerja adalah minimnya pengalaman mereka dengan

sejarah dan kesadaran berorganisasi sebagai pekerja/buruh. Kebutuhan mendesak untuk memenuhi kebutuhan hidup, ditambah dengan persaingan ketat dalam memperebutkan kesempatan kerja, telah menggerus semangat kolektif dan menghilangkan relevansi berorganisasi.

Masalah *kedua* adalah lemahnya perjuangan politik kaum buruh. Selama ini, perjuangan kaum buruh terkungkung pada perjuangan ekonomi semata, yakni perjuangan untuk peningkatan upah dan perbaikan kondisi kerja. Isu-isu non-buruh yang paling jauh mendapatkan respon adalah aksi penolakan terhadap rencana revisi UU No. 13/2003. Yang menarik, telah muncul kesepakatan di kalangan serikat buruh bahwa neoliberalisme merupakan pemicu memburuknya kehidupan kaum buruh, tetapi perjuangan untuk melawan neoliberalisme itu sendiri tidaklah maksimal. Lemahnya perjuangan politik ini, menurut Irwansyah, disebabkan oleh lemahnya kerja serikat di bidang pengembangan teori dan pengetahuan politik.

Hanya dengan mengatasi kedua kendala inilah, gerakan buruh di Indonesia akan semakin kuat berhadapan dengan tekanan kebijakan neoliberal.***

Dialog

Baru-baru ini beberapa analis mengemukakan bahwa tuntutan serikat buruh telah bergeser dari isu kesejahteraan menjadi isu keamanan kerja (job security). Pandangan tersebut muncul karena problem perburuhan semakin runyam akibat program liberalisasi ketenagakerjaan yang memunculkan jenis pekerjaan yang fleksibel dalam bentuk buruh kontrak dan *outsourcing*.

Meski demikian, tidak berarti problem “lama” perburuhan tuntas. Isu mengenai kondisi kerja misalnya, meski usianya beriringan dengan maraknya industrialisasi tidak berarti telah tunai dan dirasakan “baik” oleh buruh. Sebaliknya, problem kondisi kerja ini semakin tidak mendapatkan perhatian –untuk mengatakan ditinggalkan.

Jurnal kali ini menurunkan dialog bersama seorang aktivis perburuhan yang menaruh perhatian terhadap isu kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Arum Rumiyati. Menurutnya, isu K3 kerap diredusir hanya sebatas ganti rugi baik oleh pemerintah maupun oleh serikat buruh. Untuk itu, diperlukan perubahan paradigma bahwa ketika kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hak dasar manusia yang harus dipelihara oleh siapapun. Dalam hal ini, pengusaha merupakan pihak yang paling bertanggung jawab untuk memastikan bahwa buruh tetap sehat sebagaimana ketika mereka masuk kerja.



Arum Rumiyati adalah Koordinator Kelompok Perempuan untuk Keadilan Buruh (KPKB). KPKB adalah organisasi yang memberikan perhatian kepada buruh perempuan dan hak-hak atas kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Hak atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai Hak Asasi

#

Kesehatan dan Keselamatan Kerja Diintegrasikan dalam Perjanjian Kerja Bersama

LIPS : Bagaimana KPKB memandang problematika K3?

Arum : Tubuh yang sehat dan selamat itu 'kan modal dasar bagi buruh untuk melakukan tugas-tugasnya dan itu harus dipelihara. Dipelihara oleh buruh itu sendiri dan juga menjadi tanggung jawab pengusaha ketika dia berada di tempat kerja. Pemerintah dan pengusaha tahu soal itu. Untuk memelihara kesehatan itu tidak murah tentunya. Seharusnya ada konsep tentang program K3 di sebuah perusahaan yang harus direncanakan sejak awal: sejak mendesain pabrik, sejak merencanakan investasi. Itu sudah harus dipikirkan, bagaimana program manajemen, sistem manajemen K3 (SMK3). Pemerintah harus tahu tanpa ada SMK3 yang terintegrasi dengan sebuah investasi, harusnya pemerintah tidak menerima investor. Harusnya, pemerintah mengkritisi itu kalau dia mau berpikir tentang keselamatan buruhnya.

Relevansinya isu dengan *flexibility labor market*, ya kalau hitung-hitungaan jangka pendek pengusaha maupun pemerintah selalu menganggap program K3 itu sebagai *cost*. *Cost* yang tidak mendapatkan keuntungan balik.

Artinya, investasi SDM dengan menyelenggarakan K3 dengan benar. Keuntungan yang mereka (pemerintah dan pengusaha) peroleh tidak dalam waktu dekat, bisa diukur dari produksinya yang itu nanti bisa dihitung secara ekonomis. Dan itu bisa jadi jangaka panjang. Kalau buruh-buruhnya itu sehat dan terbebas dari berbagai penyakit, *image* perusahaan akan bagus.

LIPS: Beberapa tahun ini, hampir setiap serikat buruh mengajukan tuntutan penghapusan sistem buruh kontrak dan *outsourcing.* Pendapat Anda?

Arum : Tolak kontrak dan *outsourcing* saja tidak cukup, tapi sediakan lapangan pekerjaan yang aman dan sehat buat buruh. Kalau hanya kontrak dan *outsourcing* saja, itu bisa diplintir oleh pemerintah dan pengusaha untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang *ala* kadarnya.

LIPS: Ada pendapat bahwa advokasi isu K3 hanya berurusan dengan kompensasi.

Arum : Kesehatan itu ada empat wilayah; promotif, preventif, curatif dan rehabilitatif. Keempat-empatnya itu, sebelum ada kompensasi, seharusnya menjadi tanggung jawab perusahaan. Oleh karena itu, supaya keempatnya ter-*cover* oleh pemerintah. Kawan-kawan kadang luput menggunakan empat tahapan yang menjadi tanggung jawab perusahaan itu, tapi langsung berbicara tentang soal kompensasi. Menurutku, kompensasi itu hanya ganti rugi yang diberikan kepada korban. Nah, ukuran kompensasi apa, kompensasi itu kemudian dirancukan dengan mengganti biaya pengobatan dan pemulihan! Dan kompensasi, umumnya, diberikan *cash*, apakah kawan-kawan bisa mengelola dana itu untuk kepentingan pemulihan kondisinya sendiri? Itu bukan hal yang gampang.

LIPS : Tuntutan kondisi kerja yang aman dan sehat itu sasarannya siapa?

Arum : Pemerintah dan pengusaha. Mereka sama-sama punya tanggung jawab dan kewajiban, tetapi wilayahnya berbeda. Pemerintah selaku penyelenggara Negara, dia berkewajiban memastikan bahwa SMK3 harus terlaksana di seluruh tempat yang mempekerjakan buruh dengan benar.

LIPS: Kenapa isu K3 ini tampak terpinggirkan dibanding isu upah?

Arum : Agak sulit menilai itu. Beberapa kali upaya KPKB mengajak serikat, itu pun hanya berhenti pada diskusi, workshop dan setelah itu mereka

jarang memberikan informasi balik, bahwa mereka melakukan sesuatu di tempat kerjanya atau di organisasinya.

Jangan-jangan serikat tidak menganggap penting isu K3. Tapi, menurutku, pemerintah sendiri melakukan banyak distorsi soal informasi K3. Informasi bagaiman bekerja aman, informasi bagaimana berperilaku dan bersikap secara sehat di tempat kerja dan di tempat tinggal. Itu juga tidak diberikan dan tidak menjadi program sebagai kampanye publik. Bagaimana buruh itu menjaga kesehatannya, setelah pulang kerja, perilaku sehat itu seperti apa? Tidak pernah ada kampanye publik seperti itu ataupun di daerah-daerah kawasan industri yang di sekitarnya tempat tinggal masyarakat dan masyarakat di sekitarnya umumnya kerja diperusahaan itu. Tidak ada pelayanan kesehatan kerja berbasis model masyarakat. Nah, sebetulnya di kawasan industri yang padat buruh, informasi tentang kesehatan kerja harus tersebar luas.

Ini berbicara mengenai hak atas informasi. Hak atas informasi itu penting, karena berbicara kesehatan itu sangat erat dengan perilaku, pola hidup, pola pikir. Pola pikir dan perilaku dipengaruhi dengan bagaimana sikap kita memandang hidup sehat itu seperti apa? Sikap itu kan bisa terpengaruh karena sejauh mana pemahaman kita, sejauh mana informasi yang kita dapatkan. Nah, kalau informasi yang benar tidak kita dapat, bagaimana kita bersikap yang benar.

LIPS : Dengan masifnya fleksibilisasi tenaga kerja, apakah isu K3 bisa diintegrasikan dengan isu lain?

Arum : Harusnya bisa. Memang harus ada ekstratenaga untuk meyakinkan kawan-kawan serikat, kalau kesehatan itu sebagai modal dasar untuk bekerja. Seharusnya isu itu bisa mengintegrasikan seluruh isu perburuhan yang ada. Sederhananya begini, memang tidak menyatakan upah besar kalau sakit-sakitan buat apa. Itu 'kan tidak mudah.

Bayangannya, mungkin perlu departemen khusus di dalam serikat. Departemen itu bukan berarti isu K3 *dikandangin*. K3 itu harus di-*endorse* oleh semua pengurus dan perangkat. Fungsi departemen mungkin lebih kepada *research*, kepada *legal review,* misalnya: lebih kepada kajian-kajian khusus atau penelitian-penelitian, gitu! Tetapi semua perangkatnya, semua pengurusnya harus paham isu K3, sehingga, misalnya ketika pembahasan soal PKB di tingkat pabrik bagaimana tim negosiasi tim PKB itu memahami K3 secara komprehensif sehingga semua pasal-pasal itu meng-*cover* kepentingan pemenuhan hak atau keselamatan dan kesehatan.

LIPS : K3 sebagai hak diintegrasikan ke dalam PKB, bagaimana melakukannya?

Arum : Meyakinkan seluruh pengurus dan anggota. Sebetulnya yang paling penting itu di tingkat basis, karena yang langsung berhadapan dengan risiko kerja adalah kawan-kawan dibasis yang masih ada di pabrik. Bukan perangkat, yang sebetulnya lebih banyak sudah terbebas dari tempat kerja itu. Sehingga harusnya memang kawan-kawan basis lebih lantang menyuarakan kepentingannya untuk mendapatkan perlindungan atas K3. Kalau yang pegal-pegal itu kawan-kawan di pabrik, yang pusing kawan-kawan di pabrik. Pusingngya orang-orang perangkat beda penyebabnya.

LIPS : Yang mendesak untuk dilakukan saat ini, berkaitan dengan K3, apa?

Arum : Mengubah paradigma kawan-kawan dan kampanye bahwa hak atas K3 sebetulnya sebagai hak asasi. Dalam situasi seperti ini menagih kewajiban negara dalam pemenuhan hak asasi itu penting. Jadi kalau nilai upah menurun meskipun nominalnya naik –minimal ada perlindungan atas K3.

Sosok



Multatuli:
Sosok Pembela Rakyat Tertindas

Ubaidilah Muchtar

MULTATULI? Ya, Multatuli. Multatuli merupakan nama samaran Eduard Douwes Dekker. Nama Multatuli diambil dari bahasa Latin yang berarti "Aku sudah menderita cukup banyak" atau "Aku sudah banyak menderita". Multatuli lahir di Amsterdam, Belanda pada 2 Maret 1820 tepatnya di Korsjespoorsteeg. Multatuli memiliki saudara bernama Jan. Jan tak lain adalah kakek dari Ernest Francois Eugene Douwes Dekker (lebih dikenal dengan nama Danudirja Setiabudi atau Setiabudi), Pahlawan Nasional.

Ayah Multatuli adalah seorang kapten kapal yang memiliki penghasilan cukup. Keluarganya termasuk keluarga mapan dan berpendidikan. Multatuli disekolahkan oleh Ayahnya di sekolah Latin.

Tahun 1838 Multatuli untuk pertama kalinya pergi ke Pulau Jawa. Pertama kali ia tiba di Indonesia pada 4 Januari 1839 tepatnya di Batavia yang kini bernama Jakarta. Jenjang kerjanya dimulai dari menjadi pegawai Dewan Dinas Keuangan di Batavia. Tiga tahun kemudian dia melamar pekerjaan sebagai *ambtenaar* (pegawai negeri) pamong praja di Sumatra Barat. Gubernur Jendral Andreas Victor Michiels kemudian mengirimnya ke kota Natal sebagai kontroler kelas dua. Kemudian ia keluar dan setahun lamanya ia tinggal di Padang tanpa penghasilan. September 1844 ia mendapatkan izin untuk pulang ke Batavia.

Tahun 1845 Multatuli ditunjuk sementara sebagai sekretaris asisten residen di Karawang. Sambil menunggu penempatan tugas, Multatuli menjalin asmara dengan Everdina Huberta Baroness dari Wijnbergen. Gadis keturunan bangsawan. Pada 10 April 1846, ia telah ditunjuk sebagai pegawai di kantor perumahan di Poerworedjo, menikah dengan Tine.

Ditunjuk sebagai sekretaris residen di Manado, Sulawesi pada 1848. Akhir April 1849, merupakan masa-masa karier terbaik Multatuli. Akibat pemikiran Multatuli untuk mengubah sistem hukum kolonial, membuatnya diperhatikan atasannya, residen Scherius. Ia juga mendapat perhatian para pejabat di Bogor. Alhasil, kariernya melesat dari sekretaris residen menjadi asisten residen. Asisten residen merupakan karier nomor dua paling tinggi di kalangan *ambtenaar* Hindia Belanda. Multatuli menerima jabatan tersebut dan bertugas di Ambon pada Oktober 1851.

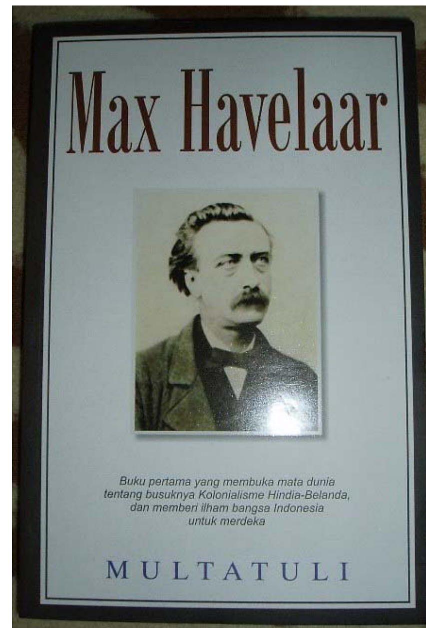
Saat di Ambon, Multatuli tidak sepaham dengan Gubernur Maluku. Multatuli akhirnya mengajukan cuti dengan alasan kesehatan. Pada Hari Natal 1852, Multatuli bersama istrinya, Tine tiba di pelabuhan *Hellevoetsluis* dekat *Rotterdam*. Tanggal 1 Januari 1854 lahir anak pertamanya, Edu.



Pada 10 September 1855, Multatuli dan istrinya kembali ke Batavia. Tak lama kemudian ia diangkat menjadi Asisten Residen Lebak, Banten, yang bertempat di Rangkasbitung. Pengangkatan Multatuli sebagai Asisten Residen Lebak terhitung sejak 21 Januari 1856.

Saat di Lebak, Multatuli menyimpulkan keadaan rakyatnya sangat buruk bahkan lebih buruk dari keadaan yang didapatkannya dari berita. Perlakuan buruk itu dilakukan oleh Adipati Karta Natta Nagara dan menantunya. Multatuli mengambil sikap membela rakyat yang terhisap oleh pengusaha perkebunan kopi yang bersekongkol dengan bupati yang dilindungi oleh Residen Belanda. Multatuli melancarkan perjuangan melawan ketidakadilan dengan menulis surat tertanggal 24 Februari kepada Gubernur Jenderal A.J. Duymaer van Twist. Multatuli menulis surat tanpa terlebih dahulu melalui atasannya, Residen Lebak Brest van Kempen. Hal itu Mulatuli lakukan karena ia mengetahui Residen Lebak tidak akan menggubris laporannya. Namun apa yang terjadi Gubernur Jenderal A.J. Duymaer van Twist pun tak menghiraukan laporannya, bahkan Multatuli dianggap “mbalelo”, dituduh tidak cakap menjadi pejabat, dan dituding melawan prosedur. Multatuli pun mengundurkan diri pada 4 April 1856.

Multatuli meninggalkan Lebak dan tinggal di Batavia. Tak lama kemudian, Multatuli meninggalkan Batavia menuju Eropa tanpa ditemani anak dan istrinya. Pada 1 Juni 1857, lahir putrinya Nonnie. Pada awal 1858 dia tiba di ibukota Belgia, Brussel. Tinggal di kamar loteng sebuah penginapan bernama "In de kleine prins", di rue (jalan) de la Fourche nomor 52. Di kamar kecil itu lahirlah karyanya, roman "Max Havelaar of de Koffieveilingen der Nederlandsche Handelsmaatschappij" (Max Havelaar atau Lelang Kopi Maskapai Dagang Belanda). Novel itu ditulisnya antara September hingga Desember 1859 yang kemudian terbit pertama kali pada 1860. Dalam sejarah banyak orang tersentak karena novel ini dan berlanjut hingga sekarang.



Tahun 1861 ia menerbitkan *Over vrijen arbeid in Nederlandsche Indie* (Kebebasan Buruh di Hindia Belanda), *Wijs mij de plaats waar ik gezaaid heb* (Tunjukkan pada saya tempat di mana aku menabur), dan *Minnebrieven* (Surat-surat Cinta).

Tahun 1862 Multatuli menerbitkan *De Ideen* (Gagasan-gagasan) jilid pertama yang isinya kumpulan uraian pendapatnya mengenai politik, etika, dan filsafat; karangan-karangan satir dan impian-impiannya. Naskah drama yang ditulisnya, di antaranya *Vortenschool* (Sekolah para Raja), dipentaskan dengan sukses. Multatuli tinggal bersama Mimi Hamamminck Schepel, seorang anak yang dianggap anaknya sendiri, di Wiesbaden, Jerman 1864.

Tahun 1865 Multatuli menerbitkan jilid kedua dari *De Ideen* dan *De Zegen Gods door Waterloo*. Tulisannya *Nog eens: Vrye arbeid in Nederlandsche Indie* terbut tahun 1870. Setahun kemudian, ia menerbitkan *Duizend-en-eenige hoofdstukken over specialitieten*. Antara tahun 1871 hingga 1877 keluarlah jilid ketiga hingga ketujuh dari *De Ideen* (Gagasan-gagasannya). Tahun 1874, istrinya Tine meninggal di Venesia. Setahun kemudian, ia menikah dengan Mimi (Maria Hamminck Schepel). Pada tahun 1875 juga ia melakukan pementasan perdana untuk dramanya *Sekolah para Raja* di Amsterdam.

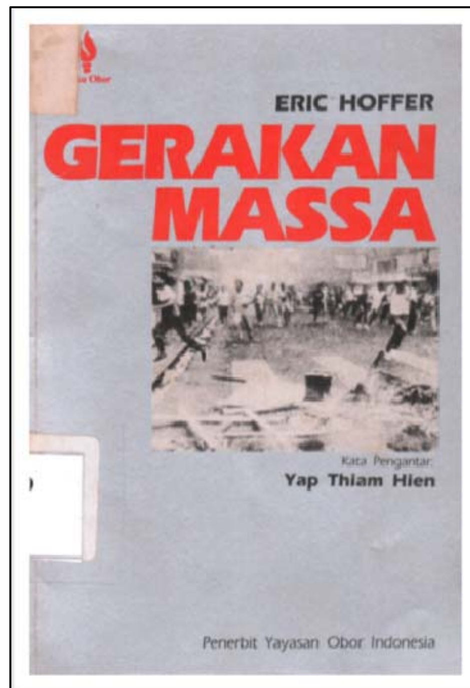
Tahun 1877 Multatuli yang banyak menginspirasi para tokoh besar di Indonesia ini tidak lagi mengarang. Hanya menulis berbagai surat. Karier

kepenulisannya sama dengan kariernya sebagai seorang pejabat: 18 tahun. Multatuli kemudian pindah ke Ingelheim an Rhein dekat sungai Rhein sampai akhir hayatnya. Multatuli meninggal di Jerman tanggal 19 Februari 1887 ketika ia tertidur di kursi sofa. Mayatnya dikremasi di Gotha pada 23 Februari.

Multatuli memang merupakan contoh yang cerah dan sangat menarik dalam perjalanan waktu dan lembaran sejarah. Khususnya bagi Indonesia. Bukankah tokoh-tokoh seperti R.A. Kartini, Tirto Adhi Soerjo, Pramoedya Ananta Toer, W.S. Rendra, kelompok Angkatan Pujangga Baru, dan generasi kini sangat mengagumi karena pengaruhnya yang sangat besar dan bermakna. Tidak hanya dalam memberontak terhadap sistem kolonialisme, seperti tanam paksa melainkan juga kepada adat, kekuasaan, dan feodalisme yang hingga kini masih menghisap rakyat tertindas.

Ada tiga ciri khas yang melekat di dalam diri Multatuli. *Pertama*, dia sangat peduli dengan orang tertindas. Dia sangat peka ketika melihat ketidakadilan terjadi. Ia sangat cemas melihat warga Indonesia dulu akibat salah perlakuan, salah urus, memperlakukan pekerja sebagai budak. Ia cemas jika warga Indonesia akan lenyap seperti warga Indian Amerika. *Kedua*, dia merasa bahwa dia harus melakukan sesuatu. Multatuli harus menegakan keadilan. *Ketiga*, Multatuli sangat berbakat dalam hal menulis. Indonesia khususnya Lebak berperan penting dalam karya-karya Multatuli. Cara pandang atas hubungan antarmanusia. Orang kulit putih jangan merasa lebih hebat karena saat itu kebetulan lebih maju. Harus menghormati orang lain, membangun komunikasi, peduli dengan kepribadian orang lain. Itu semua yang didorong Multatuli. Semua itu terdapat di dalam *Max Havelaar*, novel kepahlawanan pembela rakyat tertindas.

TINJAUAN BUKU



Judul Buku : Gerakan Massa
Judul Asli : True Believer
Penulis : Eric Hoffer
Penerjemah : Masri Maris
Tebal : 184 Halaman +
Kata Pengantar : Yap Thiam Hien
Penerbit :
Yayasan Obor Indonesia, Jakarta 1988

GERAKAN MASSA: ANTARA KECEWA DAN HARAPAN

Sulaiman Djaya

KITA tentu masih ingat demonstrasi besar-besaran mahasiswa di tahun 1998 yang berujung lengsernya Presiden Soeharto dari tampuk kepemimpinannya yang telah dipegang dan dijalankannya selama tiga puluh dua tahun. Kita juga tahu di antara faktor-faktor yang memotivasi dan melatarbelakangi munculnya gerakan massa itu adalah ketakpuasan publik pada keadaan politik dan ekonomi yang mengalami klimaksnya di tahun 1998. Meski rasa tak puas itu sudah dirasakan sekian lama dan baru mendapatkan momentumnya pada krisis ekonomi yang melanda Indonesia. Di mana beberapa opini dan analisis mengatakan bahwa salah satu faktor yang meledakkan klimaks gerakan itu terpicu oleh krisis ekonomi yang memang sangat berdampak pada masyarakat secara luas tersebut.

Hal yang sama juga beberapa waktu ini terjadi di Mesir, Tunisia, dan Lebanon. Rasa tak puas publik baik dari segi ekonomi

atau pun politik acapkali mudah memancing dan menyulut protes dan gerakan massa. Ekspresi ketidakpuasan itu kadangkala tak segan-segan menggunakan cara kekerasan demi meluapkan amarah dan rasa tak puas banyak orang terhadap apa dan siapa saja yang dianggap sebagai penyebab atau apa yang dianggap bertanggungjawab dengan krisis yang terjadi.

Tepat pada konteks demikian, kita ingin tahu lebih banyak tentang faktor-faktor seperti apa saja yang dapat memicu, atau katakanlah, dapat menyulut gerakan massa dalam skala yang lebih luas dan beragam. Persis dalam rangka mengetahui dan meneropong persoalan-persoalan tersebutlah, buku yang ditulis Eric Hoffer yang aslinya berjudul *The True Believer.* Buku tersebut kemudian dialihbahasakan ke bahasa Indonesia oleh Masri Maris dengan judul *Gerakan Massa* yang diterbitkan oleh Yayasan Obor Indonesia pada 1988 itu. Buku tersebut mencoba memaparkan motif sosial-politis dan psikologis gerakan massa.

Seperti diakui sendiri oleh penulisnya, dalam buku itu, Eric Hoffer ingin memaparkan beberapa sifat dan ciri-ciri khusus yang dimiliki hampir semua gerakan massa dari ragam ideologi dan kepercayaan. Entah ia gerakan agama, revolusi sosial, ataupun gerakan perjuangan nasional (hal. xiii). Menurut Eric Hoffer, hampir semua gerakan massa, setidak-tidaknya yang efektif dan terealisasi, disebabkan karena kemampuannya melahirkan kesetiaan dan kesediaan mempertaruhkan nyawa di dada para anggotanya, dan yang sekaligus mampu membiakkan fanatisme, semangat dan harapan yang menyala-nyala, juga rasa benci dan keengganan untuk menghormati paham dan kepercayaan yang berbeda (hal. xiv).

Setidak-tidaknya, apa yang dipaparkan Hoffer tersebut mengingatkan kita pada peristiwa-peristiwa kekerasan dan amuk massa yang juga terjadi di negeri kita beberapa tahun belakangan atau yang juga terjadi sebelum-sebelumnya, yang acapkali berbau SARA (Suku Agama dan Ras). Bahkan sepanjang berjalannya Pemerintahan Yudhoyono, gerakan dan konflik massa itu seringkali terjadi dan meletus tanpa sempat diduga oleh kita.

Lalu, bila kita kembali kepada buku Eric Hoffer yang sedang kita bicarakan, siapakah para pengikut pertama, atau katakanlah,

orang-orang yang akan terlibat dengan gigih dan setia terjun secara langsung di lapangan? Menurut Hoffer, orang-orang yang sangat potensial menjadi pengikut pertama semua gerakan massa adalah orang-orang yang kecewa dan tidak puas dengan apa yang dialami dalam hidupnya dan atas keadaan sekitar kehidupannya yang membuat mereka tidak beruntung dan kecewa. Dari rasa kecewa dan tak puas itulah lahir dan tumbuh sifat-sifat seorang *true believer* alias seorang pemeluk teguh. Karena itu, lanjut Eric Hoffer, metode dan teknik paling jitu dan ampuh gerakan massa adalah dengan menanamkan sekaligus memanfaatkan rasa kecewa dan tak puas itu sendiri ke dada para anggotanya yang terlibat dan aktif (hal.25-26).

Dengan bukunya itu, Eric Hoffer ingin memahami gerakan massa di saat-saat giat dan aktifnya untuk menarik massa dan melakukan aksi. Selain itu, Hoffer juga hendak memaparkan asal-usul dan latar belakang para *true believer* alias *para pemeluk teguh* itu sendiri, hingga mereka menjadi anggota-anggota gerakan massa. Terutama berusaha memahami kenapa para *true believer* atau para pemeluk teguh itu mau menjadi anggota dan mau terlibat dengan gerakan massa (hal. xiv). Dengan demikian, bisa dipahami bahwa buku yang ditulis Eric Hoffer itu dalam banyak hal lebih mirip catatan-catatan renungan filosofis ketimbang analisis-analisis saintis ataupun sosiologis yang ketat dan amat sistematis sebagaimana yang dibayangkan oleh seorang sosiolog ataupun ilmuwan yang ketat secara teoritik dan metodologi.

Meski buku yang ditulis Eric Hoffer tersebut mungkin sudah tak lagi aktual dengan perkembangan zaman sekarang, tetapi setidak-tidaknya buku yang ditulis Eric Hoffer itu mampu mengajak kita memahami dan mendekati kondisi-kondisi manusiawi yang dapat melahirkan dan menyuburkan rasa kecewa dan amarah yang dapat menimbulkan dampak yang menggetarkan bagi orang-orang lain. Selain memang berusaha untuk memahami motif-motif dan kondisi-kondisi seperti apa saja yang dapat memberikan kemungkinan bagi lahir dan efektifnya gerakan massa.

Sebagai contoh, dikatakan juga oleh Eric Hoffer bahwa salah satu kondisi yang subur dan yang dapat melahirkan gerakan massa adalah masyarakat yang memiliki fondasi kebebasan yang cukup baik tetapi tidak memiliki alat penawar rasa kecewa (hal. 32). Sedikit

banyaknya, contoh yang dikatakan Hoffer itu mirip sekali dengan kondisi di negeri kita belakangan ini. Di mana gerakan-gerakan massa justru akan mendapatkan kebebasan dan keleluasaan di zaman yang memberikan kebebasan untuk berorganisasi dan menyatakan pendapat dan ekspresi. Hoffer juga mencontohkan gerakan massa dapat lahir dari masyarakat miskin yang tak memiliki kemampuan produktif, atau katakanlah, mereka yang memang tak memiliki pendapatan atau kehilangan pekerjaan (hal. 34).

Sebuah gerakan massa yang akan mendapatkan pengikut yang setia, lanjut Hoffer, bukan semata-mata karena doktrin atau janji-janji yang dikumandangkannya. Tetapi pada kemampuannya untuk menjadi semacam gerakan massa sebagai tempat berlindung dari kecemasan, kehampaan, ataupun ketiadaan makna kehidupan pribadi para anggotanya. Dengan demikian, menurut Hoffer, sebuah gerakan massa yang ingin berhasil mestilah membentuk sedini mungkin organisasi-organisasi yang memiliki ikatan kuat dengan sebuah gerakan massa yang tengah kita perjuangkan. Dan yang juga akan mampu menampung dan menyatukan para pendatang dan anggotanya (hal.41).

Begitu juga, sebuah masyarakat atau bangsa di mana organisasi-organisasi ataupun institusi-institusinya mulai rapuh dan kehilangan pengaruhnya, maka sebuah masyarakat atau bangsa tersebut akan menjadi lingkungan yang subur dan pas bagi lahirnya gerakan massa. Dalam hal ini Hoffer mencontohkannya dari kasus-kasus yang terjadi dalam sejarah, seperti ketika gerakan-gerakan agama Kristen semakin mendapatkan pengaruh dan pengikut yang banyak dan kuat di saat kekuasan-kekuasaan Romawi di kota-kota mereka mulai lemah dan rapuh akibat korupsi dan terkuras tenaganya karena peperangan melawan suku-suku yang memberontak (hal.42-45).

Selain kondisi dan situasi sosial dan politik lingkungan di mana gerakan massa berada dan berjuang, efektivitas dan kekuatan sebuah gerakan massa akan sangat ditentukan juga pada soal bagaimana menciptakan soliditas dan solidaritas. Di sini, gerakan massa mestilah mampu menciptakan dan memupuk rasa terikat pada kelompok ataupun ideologi gerakan. Dengan rasa bersatu setiap anggota dalam kelompok sebuah gerakan massa bisa menciptakan

dan membangun kebanggaan dan rasa percaya para anggotanya. Artinya, menciptakan fanatisme dan rasa corsa alias sentimen dan kesetiaan pada kelompok sendiri acapkali lebih efektif untuk menciptakan dan membangun solidaritas gerakan massa (hal. 63-64).

Hal lain yang juga tidak bisa diingkari bagi efektivitas dan kekuatan sebuah gerakan massa adalah kharisma dan kecakapan figur pemimpinnya. Sejarah telah membuktikan itu semua. Mulai dari Hitler sampai Stalin, dari Lincoln hingga Gandhi. Karena kharisma mereka, semangat dan soliditas massa pun terbentuk dan bertahan untuk yang relatif lama (hal. 159-160). Dalam konteks ini, Eric Hoffer menyitir sebuah pernyataan filsuf Spanyol, Ortega Y. Gasset, bahwa suatu bangsa yang tidak mampu menciptakan gerakan massa sejati adalah cerminan dari kelemahan bangsa itu sendiri. Menurutnya, seringkali kehebatan sebuah bangsa adalah ketika bangsa tersebut mampu melahirkan figur-figur kharismatik yang mengubah sejarah sekaliber Hitler, Stalin, Gandhi, dan Muhammad. Untuk tokoh yang terakhir ini, menurut Eric Hoffer, mampu memelopori suatu gerakan massa untuk waktu yang sangat lama (h. 164-165).

Massa terorganisir dan massa tidak terorganisir?

SEBAGAIMANA dikatakan di atas, buku ini merupakan renungan filosofis. Bukan analisis yang metodis. Karena itu, dapat dikatakan mungkin akan terlalu sulit menemukan kejelasan tesis atau dan argumentasi yang dipaparkannya, sebagaimana yang diakui oleh Yap Thiam Hien dalam kata pengantar yang ditulisnya. *Pertama*, meski Eric Hoffer menawarkan beberapa hipotesis dan tesis dalam pengamatannya tentang fenomena gerakan massa, ia tidak berangkat dari kerangka teoretik dan metodologi yang jelas dan terarah seperti yang kita harapkan dari seorang peneliti dan penulis yang mengajukan sebuah metodologi untuk apa yang akan ditulis dan dibicarakannya. *Kedua*, alur penulisan, penyusunan, dan argumentasi yang dijabarkannya sendiri memang terkesan melompat-lompat. Bahkan dalam beberapa hal seringkali melakukan pengulangan yang akan membuat pembaca sedikit kebingungan untuk mengikuti apa yang hendak ia jelaskan dengan tawaran hipotesis dan tesisnya.

Tetapi, terlepas dari sedikit kekurangan dan kelemahan buku yang ditulisnya tersebut, setidak-tidaknya, Eric Hoffer telah

memberikan sejumlah informasi-informasi yang penting dan cukup mendetail tentang kondisi atau situasi lingkungan dan kejiwaan manusia, sejarah dan konteks politik seperti apa saja yang akan kondusif untuk melahirkan sebuah gerakan massa. Juga, dalam beberapa sub bab bukunya itu, sesekali ia juga menyelipkan prasaran-prasaran tentang bagaimana dan mesti seperti sebuah gerakkan massa agar mendapatkan pengikut yang setia, solid dan bisa eksis serta efektif untuk memperjuangkan cita-cita perubahan yang diinginkan oleh gerakan massa itu sendiri.

***

Dinamika

DINAMIKA adalah analisis enam-bulanan kondisi perburuhan di Indonesia yang didasarkan pada kliping 9 media massa nasional dan 11 media massa lokal (*Kompas, Sindo, Bisnis Indonesia, Media Indonesia, Suara Pembaruan, Tempo, Suara Merdeka, Metrot TV News.Com; Equator, Fajar Online, Lampung Post, Medan Bisnis, Swara Kita, Pikiran Rakyat, Jawa Pos, Jurnal Bogor, Radar Banten, Solo Pos, Joglo Semar*), buletin, majalah, jurnal dan newsletter perburuhan yang diterbitkan oleh serikat buruh maupun non-governmen organisation (NGO). Juga, dilengkapi dan diperkuat dengan temuan-temuan lapangan dan laporan dari serikat. Dinamika diharapkan dapat memotret dan mendokumentasikan peristiwa-peristiwa perburuhan. Analisis menyoroti dua aspek dalam isu perburuhan, yaitu resistensi buruh dan peluang pembangunan gerakan buruh dalam upaya memahami kondisi perburuhan untuk penguatan gerakan buruh.

Dinamika Perburuhan Semester II 2010

Pengantar

SELAMA 2010, setidaknya, muncul beberapa peristiwa yang memiliki kaitan langsung dengan kehidupan buruh dan serikat buruh, di antaranya: Pertama, aksi protes buruh PT Drydock World Graha di Batam Kepulauan Riau pada April, kenaikan tarif Dasar Listrik (TDL) per Juli yang rata-rata 18 persen, pemogokan umum di Kawasan Berikat Nusantara Cakung Jakarta Utara pada November, dan aksi-aksi penolakan terhadap rencana revisi undang-undang ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003 pada Desember 2010.

Pada dasarnya, peristiwa-peristiwa tersebut berpaut dengan kepentingan masyarakat secara umum. Peristiwa kemarahan buruh-buruh di PT Drydock misalnya, merupakan cerminan umum dari sistem *outsourcing* yang telah menuai praktik diskriminasi antara buruh tetap, buruh kontrak dan buruh *outsourcing*. Juga diskriminasi tenaga kerja asing dan tenaga lokal. Beriringan dengan dibukanya pintu investasi dan kawasan-kawasan industri, penyerapan tenaga kerja lebih didominasi oleh tenaga kerja *outsourcing* dan kontrak. Pemekerjaan *outsourcing* telah menjadi gejala umum yang tidak hanya merugikan buruh dan serikat buruh.

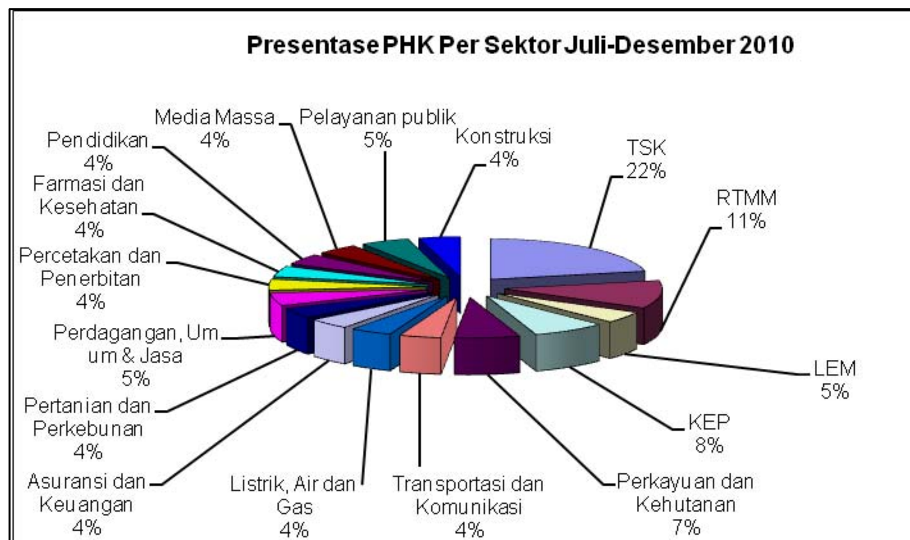
Sementara itu, pada akhir 2010, pemerintah bangga dengan capaian produk domestik bruto yang melesat. Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia mencapai 6,1 persen lebih tinggi dari target pemerintah, sebesar 5,8 persen. Angka tersebut ditopang oleh jumlah investasi sebesar Rp 208,5 triliun. Nilai ekspor melonjak 42,34 persen dari 2009. Total impor bahan baku sampai November 2010 meningkat dibanding pada 2009. Bahkan, produksi industri manufaktur selama 2010 diperkirakan mencapai rekor tertinggi dalam kurun lima tahun terakhir.

Sebagaimana diutarakan beberapa ekonom bahwa capaian PDB pada 2010 bersifat semu. Ekonom Hendri Saparani mengatakan, kenaikan PDB tidak ditopang oleh kemajuan sektor riil. Yanuar Rizky mengatakan bahwa yang menikmati PDB adalah segelintir orang kaya, bukan ditopang oleh tingkat konsumsi masyarakat umum. Sementara Kwik Kian Gie mengkritisi, kenaikan PDB itu milik siapa dan siapa yang diuntungkan dari kenaikan PDB tersebut. Dengan kata lain, apakah kenaikan PDB memberikan faedah pada taraf hidup masyarakat, khususnya buruh? Apakah hak-hak dasar buruh benar-benar terlindungi setelah melonjaknya investasi?

PHK, Privatisasi, dan Pola Fleksibilisasi Tenaga Kerja

a. Dari Juli hingga Desember 2010 jumlah orang yang di-PHK mencapai 36.682 orang dari 56 kasus. Angka tersebut melonjak dibanding periode Januari-Juni 2010. Juga, lebih besar dibanding periode Juli-Desember 2009. PHK tertinggi terjadi pada Desember 2010, beriringan dengan ditetapkannya upah minimum dan kenaikan harga-harga kebutuhan pokok, khususnya bumbu-bumbuan.
b. PHK terbesar disumbang oleh sektor Tekstil, Sandang dan Kulit (TSK) 22 persen menyusul sektor Rokok, Tembakau, Makanan, dan Minuman (RTMM) 11 persen, Kimia, Energi dan Pertambangan (KEP) 8 persen, Perkayuan dan Kehutanan (Kahut) 7 persen, Logam, Elektronik dan Mesin (LEM) 5 persen, Pelayanan Publik 5 persen, Transportasi dan Komunikasi 4 persen, Listrik, Air dan Gas 4 persen, Asuransi dan Keuangan 4 persen, Pertanian dan Perkebunan 4 persen, Perdagangan, Umum dan Jasa 5 persen, Percetakan dan Penerbitan 4 persen, Farmasi dan Kesehatan 4 persen, Pendidikan 4 persen, Media Massa 4 persen, Konstruksi 4 persen.
c. Dari 56 kasus pemecatan, yang tampak mencolok adalah PHK tanpa alasan jelas. Angka tersebut mencapai 29 kasus. Kemudian berturut-turut dengan alasan pensiun dini dan merger sebanyak 22 kasus, dengan alasan pidana 11 kasus, 4 kasus dikarenakan pabrik terbakar dan terkena bencana alam, 4 kasus lain dikarenakan tidak memiliki izin usaha, 3 kasus karena menurunnya daya saing, 3 kasus lain mengaku rugi, 3 kasus lainnya lagi karena perusahaan tutup, 2 kasus karena kenaikan TDL dan rayonisasi elpiji, 2 perusahaan akibat order berhenti, 2 perusahaan melakukan pemecatan karena buruh melakukan mogok, menolak dialihkan status, karena terlibat dalam serikat, menuntut upah; 2 kasus dikarenakan alasan masa kontrak habis, 1 perusahaan karena renovasi, 1 perusahaan karena mahalnya bahan baku, 1 perusahaan karena menurunnya permintaan akibat krisis.
d. Ditenggarai alasan-alasan tersebut merupakan upaya menghindar dari kewajiban memenuhi hak-hak dasar buruh karena pemutusan tenaga kerja dilakukan sebelum ada keputusan final dari pengadilan.
e. Dengan munculnya PHK dengan alasan-alasan pidana, maka diduga kuat perusahaan melakukan tindakan balasan terhadap aktivis yang menuntut hak-hak dasar mereka.
f. PHK beriringan pula dengan upaya mengubah sistem kerja fleksibel. Sebelum ada keputusan final dari pengadilan, pengusaha tidak segan merekrut tenaga kerja baru dari perusahaan penyalur maupun dengan sistem kontrak.
g. Total PHK selama Januari sampai Desember 2010 mencapai 88 kasus dengan mengorbankan buruh sebanyak 38.895 orang.

BADAN Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa jumlah penduduk yang bekerja mencapai 108,2 juta orang. Jumlah orang bekerja didominasi oleh jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) sebesar 54,5 juta orang atau 50,38 persen, diploma sekitar 3 juta orang, dan sarjana sebesar 5,2 juta orang. BPS menyimpulkan bahwa angka pengangguran terbuka terus menurun dari 8,96 juta menjadi 8,32 juta orang. Data tenaga kerja yang disediakan oleh badan-badan pemerintah semisal badan pusat statistik hanya keluaran Agustus 2010.[i] Namun, banyak yang menduga bahwa pengangguran, baik terbuka maupun tertutup, lebih besar dari yang diperhitungkan oleh BPS.



Sebagaimana ditunjukkan tabel di atas, sektor-sektor manufaktur dan padat karya semisal TSK, RTMM, KEP, Kahut, dan LEM mengalami pengurangan tenaga kerja dalam jumlah signifikan. Pengurangan tenaga kerja atawa pemecatan berarti bertambahnya angka pengangguran. Dari Juli hingga Desember 2010 jumlah korban ter-PHK mencapai 36.682 orang dari 56 kasus. Angka PHK melonjak daripada periode Januari-Juni 2010 maupun Juli-Desember 2009.

Angka PHK tersebut, diperkirakan lebih besar daripada yang terekam media massa. Banyak sekali PHK dilakukan secara individual dengan cara-cara yang lebih halus, semisal pensiun dini, dan pemutihan.

---

[i] Kategori bekerja, menurut Badan Pusat Statistik, bekerja paling sedikit 1 jam seminggu yang lalu, tanpa memerhatikan status, jabatan, dan jenis pekerjaanya (Data Strategis BPS, 2010).

Dari angka di atas, tampak mencolok adalah PHK dengan alasan-alasan yang tidak jelas alias PHK sepihak. Ada pula alasan PHK karena merger dan pensiun dini. Sisanya PHK berlandas pada alasan-alasan melemahnya daya saing industri nasional. Namun tidak sedikit PHK dilakukan dengan menggunakan pasal-pasal pidana dan tindakan balasan perusahaan karena keterlibatan di dalam serikat, mogok, menolak pengalihan status, dan menuntut kenaikan upah.

Pertama, PHK dengan alasan-alasan melemahnya daya saing. Ungkapan melemahnya daya saing industri nasional kerap dikemukakan pengusaha akibat perjanjian perdagangan bebas. PHK dipandang sebagai upaya untuk mengatasi kebangkrutan perusahaan akibat fluktuasi produksi dan persaingan usaha. Dalam konteks demikian, PHK ditempatkan sebagai salah satu pilihan. Sayangnya, fakta-fakta lapangan memperlihatkan bahwa pengurangan tenaga kerja kerap diikuti dengan perekrutan tenaga kerja baru dengan status kontrak atau *outsourcing.* Temuan juga memperlihatkan bahwa korban PHK adalah aktivis pengurus serikat.[ii] Karena itu, pengurangan tenaga kerja, tampaknya tidak lagi sebagai akibat. PHK memiliki tujuannya di dalam dirinya, yakni mengatur hubungan kerja lebih fleksibel, yang disertai pengurangan hak-hak dasar buruh.

Sebagaimana dipaparkan di atas bahwa sektor-sektor yang mengalami PHK cukup besar adalah manufaktur dan padat karya. Padahal produksi industri manufaktur pada akhir 2010 mencapai rekor tertinggi dibanding lima tahun terakhir. Hal tersebut didukung pula dengan dukungan insentif peremajaan mesin yang digelontorkan pemerintah. Pada 2010 pemerintah menganggarkan dana restrukturisasi mesin di sektor alas kaki dan penyamakan kulit sebesar Rp 34 miliar. Sektor alasan kaki misalnya, berkontribusi 22 persen dari total ekspor. Sementara sektor otomotif mencatat penjualan meningkat dibanding 2009. Pada November 2010, sektor otomotif mencapai penjualan lebih dari 72.000 unit. Dengan demikian, perlu meneliti lebih lanjut apakah para pengusaha benar-benar mengalami kerugian akibat persaingan bebas atau sekedar “rengekan” memohon perlindungan negara sembari menekan hak-hak dasar buruh.

Dengan memerhatikan tren PHK, yang rata-rata terjadi di sektor manufaktur dan padat karya menguatkan analisis bahwa melonjaknya PDB selama semester II 2010 tidak ditopang oleh sektor riil. Lalu kemana mengalirnya modal asing yang mendominasi selama semester II 2010? Ada dua kemungkinan. Pertama, mereka tidak menamakan modalnya dalam sektor riil. Pola ini diperlihatkan dengan menggelembungnya investasi spekulatif sebagai imbas krisis keuangan di negara-negara Eropa. Hingga

---

[ii] Informasi dikumpulkan dari aktivis-aktivis serikat di Bekasi (Dokumen LF, 2010).

Desember 2010, portofolio asing mencapi US$ 19 miliar, *sementara Foreign Direct Investment* (FDI) hanya US$ 13 miliar. Kedua, sektor-sektor riil yang disasar oleh modal asing adalah sektor yang telah jadi: memiliki produk dan konsumen jelas. Hal ini diperlihatkan dengan model akusisi atau merger perusahaan-perusahaan yang telah *establish*. Termasuk dalam kategori ini adalah penanaman investasi di sektor-sektor perusahaan negara yang tengah dikurangi subsidinya, dan perusahaan yang sedang dilakukan privatisasi (Petras&Veltmeyer, 2000).

Aliran deras modal asing ke Indonesia, terkoneksi dengan kebijakan privatisasi dan liberalisasi yang tengah dikencangkan oleh Pemerintahan Yudhoyono. Aliran modal ini sebagai dampak melemahnya pasar internasional dan terbukanya pasar di Indonesia. Serudukan modal asing ditunjukkan dalam kasus PT Krakatau Steel yang menjual saham kepada pasar. IPO PT Krakatau Steel bukan hanya murah, juga mendongkrak harga produk nasional lebih mahal.

Sembari melakukan pengetatan anggaran (pengurangan subsidi publik), Pemerintah membuka saham-saham badan publik untuk investasi asing dengan tujuan mendorong perluasan perusahaan negara dan diharapkan dapat menambah kas negara. Pemerintah berkeyakinan bahwa pencabutan subsidi merupakan solusi mengatasi defisit Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Lebih jauh pemerintah beralasan bahwa subsidi tidak tepat sasaran dan hanya dinikmati orang kaya. PLN maupun Bank Indonesia optimis bahwa kenaikan TDL hanya tidak akan berpengaruh signifikan pada kenaikan harga. Walhasil, tarif dasar listrik dinaikan mencapai 18 persen. Akhir Desember 2010, dibuka pula wacana bahwa *capping* (kenaikan maksimal 18 persen) dicabut. Tarif dasar listrik akan naik lagi dari 20 persen hingga 30 persen.

Umum terjadi, privatisasi dan pencabutan subsidi kebutuhan dasar rakyat tidak mengubah apapun, selain terkereknya harga-harga kebutuhan dasar rakyat dan pelayanan yang semakin buruk. Melonjaknya biaya pendidikan, transportasi, dan komunikasi merupakan fakta sehari-hari yang dialami masyarakat akibat strategi swastanisasi. Privatisasi pun berimplikasi terhadap pengurangan jumlah tenaga kerja dan pengurangan hak-hak dasar buruh di perusahaan yang bersangkutan. Hal tersebut diperlihatkan dengan berkurangnya jaminan kesejahteraan dan dihalang-halanginya hak berunding di PT Angkasa Pura I, PT Garuda, PLN, dan PT Telkom.

Kedua, PHK dengan alasan-alasan pidana. Melakukan PHK dengan pasal-pasal yang terdapat dalam pasal-pasal hukum pidana, semisal pencurian, perusakan barang orang lain, menghasut untuk mogok, dan penipuan. Pada zaman Belanda, pasal-pasal pidana dipergunakan untuk

mengebiri kaum pergerakan. Pada zaman Suharto kriminalisasi dipergunakan untuk merampas hak sipil dan politik. Kini, pasal pidana dipergunakan sebagai cara untuk mencabut hak atas pekerjaan. Sebuah analisis mengatakan bahwa penggunaan pasal-pasal pidana berkaitan dengan menguatnya kekuatan korporasi dan mangkirnya tanggung jawab negara untuk melindungi hak-hak dasar warga negara.

Dalam konteks lain dapat pula diartikan bahwa mudahnya menggunakan pasal pidana untuk mem-PHK berkaitan dengan tindakan balasan majikan kepada buruh. Tampaknya, para pengusaha terus mengencangkan upaya untuk mengatur hubungan perburuhan semakin fleksibel. Hal ini diperlihatkan dengan korban-korban kriminalisasi yang rata-rata adalah aktivis serikat yang *getol* mempertahankan hak-haknya, termasuk menolak peralihan status tenaga kerja tetap menjadi tidak tetap, menuntut kenaikan upah, dan menuntut perusahaan agar patuh terhadap undang-undang ketenagakerjaan.

PHK kepada aktivis serikat merupakan pertanda kuat bahwa fleksibilisasi tenaga kerja paralel dengan upaya peminggiran serikat. Dalam banyak kasus, iklim kebebasan berserikat pun dimanfaatkan untuk melikuidasi fungsi serikat. Dalam kategori ini perusahaan dengan mudahnya mendirikan serikat promanajemen atau melakukan konspirasi dengan pimpinan serikat kuning.

Pada dasarnya, PHK dengan alasan apapun memiliki efek yang tidak sedikit. PHK berkaitan dengan kepastian kerja dan kepastian penghasilan. Menurut Fauzi Abdullah (1985), korban PHK tidak saja kehilangan pekerjaan, juga kehilangan status, dan kehilangan waktu. Bahkan, menurutnya, PHK mengancam daya tawar buruh. Sementara itu, Indrasari Tjandraningsih (1999) mengungkapkan bahwa PHK, khususnya kepada perempuan memiliki dampak sosial yang luas. Buruh-buruh di Indonesia –meskipun lajang—dipastikan memiliki tanggungan. Dengan maraknya PHK dipastikan bukan hanya buruh yang kehilangan pendapatan, juga keluarganya.

Revisi UUK

MENURUT para pengusaha, untuk meningkatkan daya saing maka diperlukan revisi UUK Nomor 13 Tahun 2003. Juni 2010, Bank Dunia mengatakan, peraturan perekrutan dan pemberhentian tenaga kerja di Indonesia saat ini adalah salah satu yang paling kaku di Asia Timur dan di dunia. Bagi Bank Dunia, tingginya pembayaran pesangon dan pembatasan sistem kerja kontrak dan alih daya merupakan sumber tidak ramahnya undang-undang bagi investor. Sistem tersebut dianggapnya hanya

menguntungkan buruh permanen dan anggota serikat buruh. Bank Dunia memaksa Pemerintah Indonesia agar segera melakukan revisi UUK, dengan cara menurunkan tingkat pesangon dan memperkenalkan tunjangan pengangguran (Bank Dunia, Juni 2010).

Sebagai catatan, dalam laporan Bank Dunia diakui bahwa rekomendasi-rekomendasinya didasarkan pada praktik-praktik di pasar kerja internasional. Mereka pun mengakui, tidak dapat membuktikan dampak kekakuan pasar tenaga kerja yang mereka tuduh mempersempit lapangan kerja. Alasannya, “Karena data mengenai pembayaran pesangon dan status kontrak belum dikumpulkan secara konsisten” (Bank Dunia, Juni 2010).

Rencana revisi kembali dihembuskan pada Agustus 2010 dan buntu akibat kegigihan penolakan serikat buruh. Rencana revisi kali ini merupakan rencana kedua, setelah rencana revisi 2006 gagal. Meski gagal direvisi, perekrutan tenaga kerja fleksibel melaju kencang. Bentuk-bentuk tenaga kerja yang fleksibel pun semakin beragam. Berbagai studi mengenai dampak sistem kerja fleksibel pasca pengesahan UUK Nomor 13 Tahun 2003 menemukan, meluasnya penggunaan buruh kontrak dan *outsourcing*. Buruh dikontrak dipekerjakan untuk produksi yang bersifat terus menerus dengan kontrak yang berkali-kali. Sementara, buruh *outsourcing* pun dipekerjakan tidak hanya di bagian penunjang. Bahkan, buruh fleksibel variasinya semakin beragam (FPBN, 2006; Tjandraningsih & Hari Nugroho, 2007; Tjandraningsih & Herawati, 2010; Acils, 2010).

Sebuah perusahaan pemroduksi ban dalam kendaraan bermotor, di Bekasi Jawa Barat, selain buruh kontrak dan *outsourcing*, marak pula buruh borongan, buruh harian lepas dan buruh tetap paket. Buruh tetap paket definisi yang diterapkan kepada buruh dengan perhitungan lembur disesuaikan hasrat majikan.[iii] Di Bekasi, model perburuhan di atas, semakin meluas di berbagai perusahaan formal dengan modal asing maupun modal dalam negeri.

Di Kabupaten Sukabumi, per Desember 2010, sebuah perusahaan air minum mengeluarkan seluruh tenaga kerjanya yang berjumlah 519 orang. Di berbagai media massa dikatakan bahwa perusahaan tidak mampu membayar kenaikan upah minimum 2011 dan akan merelokasi usahanya ke Bogor. Sementara di serikat buruh terhembus kabar bahwa perusahaan akan melakukan merger. Setelah semua buruh dipecat, ternyata perusahaan beroperasi kembali dengan merekrut tenaga kontrak.

[iii] Ibid.

Contoh di atas, memperlihatkan bagaimana praktik tenaga kerja fleksibel tidak lagi mengikuti aturan ketenagakerjaan dan hanya mengejar keuntungan. Dampak umum dari praktik fleksibilisasi tenaga kerja adalah diskrimasi dan eksploitasi. Buruh-buruh kontrak dan *outsourcing* mendapatkan upah lebih rendah dibanding buruh tetap. Mereka juga tidak didaftarkan ke Jamsostek (FPBN, 2004). Dalam praktik, tenaga kerja fleksibel bukan menyerap tenaga kerja tapi merotasi tenaga kerja dan cenderung membatasi usia kerja (Tjandraningsih & Herawati, 2010). Alhasil, Fleksibilisasi tenaga kerja telah memperkecil kesempatan kerja dan mangkirnya peranan negara untuk memenuhi lapangan kerja berkualitas. Bahkan, fleksibilisasi tenaga kerja telah memangkas hak-hak kolektif serikat buruh.

Kondisi Kerja

MENURUT BPS, per Agustus 2010, sebesar 74,9 juta orang bekerja lebih dari 35 jam per minggu. Buruh dengan jumlah jam kerja kurang dari 8 jam, hanya sekitar 1,2 juta orang atau 1,11 persen. Jam kerja yang panjang merupakan potensi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Data yang disediakan BPS memperlihatkan bahwa kondisi kerja di Indonesia merupakan kondisi yang mengancam kesehatan buruh dan salah satu sumber tingginya angka kecelakaan kerja.

PT Jamsostek melaporkan, kasus-kasus kecelakaan kerja masih sangat tinggi. Kecelakaan kerja rata-rata dialami oleh kelompok usia produktif. Kecelakaan kerja telah mengakibatkan, cacat seumur hidup hingga kematian. Menurut Direktur Operasi dan Pelayanan PT Jamsostek (Persero) Ahmad Ansyori, sejak lima tahun terakhir, data kecelakaan kerja mengalami kenaikan nilai nominal yang cukup signifikan. Ansyori mengungkapkan, selama 2010, pembayaran JKK diberikan untuk 98,711 kasus atau rata-rata setiap hari terjadi lebih dari 411 kasus kecelakaan kerja. Terdapat kenaikan sebesar 2,49 persen dibanding 2009 yang sebanyak 96.314 kasus. Dari 98,711 kasus kecelakaan kerja, sebanyak 6,647 tenaga kerja (6,73 persen) di antaranya mengalami cacat. Ini terbagi atas 61,10 persen cacat fungsi, 38,36 persen cacat sebagian, dan 0,54 persen cacat total. Hampir di setiap hari kerja, lebih dari 27 tenaga kerja mengalami cacat. Dari jumlah total kecelakaan kerja selama 2010, sebanyak 2.191 kasus (2,22 persen) di antaranya meninggal. Rata-rata setiap hari kerja terjadi lebih dari 9 kasus meninggal dunia. Selama 2010, pembayaran sementara tidak mampu bekerja (STMB) sebanyak 637,544 hari dengan nilai sebesar Rp 24,7 miliar. Dari data tersebut diketahui bahwa rata-rata setiap bulan terdapat lebih dari 53.129 hari yang hilang. Jika sebulan 30

hari, maka setiap hari terdapat lebih dari 1,771 tenaga kerja yang tidak produktif yang disebabkan sakit karena kecelakaan kerja.

PT Jamsostek melaporkan data ketidakamanan kerja berdasar kepesertaan aktif. Dari seluruh buruh pun yang bekerja baru sekitar 40 persen atau sekitar 30,95 juta orang yang menjadi peserta Jamsostek, hingga 2010. Namun, dari jumlah tersebut tidak semua peserta merupakan peserta aktif. Jumlah peserta aktif per November 2010 mencapai 9,8 juta tenaga kerja, peserta nonaktif mencapai 21,15 juta orang. Sedangkan perusahaan yang menjadi peserta aktif sebanyak 129.293 perusahaan atau lebih besar dari nonaktif yang mencapai 89.394 perusahaan. Artinya, peserta jamsostek tidak aktif atau yang sama sekali tidak didaftarkan ke Jamsostek tidak terdata. Jamsostek pun tidak menghimpun data penyakit akibat kerja. Dengan demikian, angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja diperkirakan lebih besar dari perkiraan PT Jamsostek.

Penyelesaian kecelakaan kerja, umumnya, diselesaikan dengan cara pemberian kompensasi. Perusahaan maupun pemerintah pun mempersalahkan korban kecelakaan kerja dengan mengatakan bahwa mereka tidak hati-hati, ceroboh, dan kurang pengetahuan. Sementara upaya yang dilakukan perusahaan sebatas menyediakan alat perlindungan diri yang terbatas. Sementara pemerintah tidak melakukan upaya aktif untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.

Di PT Framas Plastic Technology perusahaan tidak menyediakan alat bantu kerja untuk operator. Sementara di bagian lain, buruh-buruhnya diwajibkan membeli sepatu keamanan. Padahal kewajiban tersebut melekat kepada perusahaan bukan kepada buruh. Di pabrik-pabrik lain, operator yang bekerja berjam-jam harus rela berdiri. Perusahaan maupun pemerintah kerap mengeluhkan produktivitas buruh tanpa memberikan dukungan kepada buruhnya agar bekerja dengan aman.

Data yang disediakan PT Jamsostek di atas memperlihatkan bahwa kecelakaan kerja menimbulkan kerugian ekonomis. Temuan LIPS menunjukkan, korban kecelakaan kerja langsung di-PHK dengan kompensasi ditentukan majikan. Korban kecelakaan kerja direnggut hak kerjanya, sementara pengusaha dan pemerintah lepas tangan untuk memulihkan hak-haknya. Bukan rahasia lagi, bahwa buruh-buruh tidak tetap tidak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja meskipun bekerja dalam kondisi yang berbahaya bagi kesehatannya (FPBN, 2004; Sambodo, 2009; Tjandraningsih & Herawati, 2010, Acils, 2010).

Baru-baru ini muncul kritikan terhadap sistem Jamsostek, yang bersifat diskriminatif dan limitatif. Karena Jamsostek hanya memberikan

perlindungan tenaga kerja formal dalam jangka waktu tertentu. Padahal, tren ketenagakerjaan di Indonesia semakin didominasi oleh tenaga kerja informal akibat munculnya hubungan kerja fleksibel. Karena itu, sistem jaminan sosial yang sedang digalakkan saat ini perlu direposisi, agar memberikan manfaat pula bagi buruh-buruh informal. Selain itu, Jamsostek pun perlu memberikan sanksi kepada perusahaan-perusahaan yang tidak menjadi peserta Jamsostek.

Upah dan Pemiskinan

SECARA nasional, UMP 2011 mengalami kenaikan rata-rata sebesar 8,69 persen dibandingkan UMP tahun 2010. Kenaikan tertinggi terjadi di Papua sebesar 23,45 persen. Sementara kenaikan terendah terjadi di Jawa Tengah 2,27 persen. Upah paling tinggi adalah Papua Rp 1.403.000, dan yang terendah adalah Jawa Tengah Rp 675.000.

Meski harus berkompromi dengan tuntutan pengusaha untuk menekan upah, kenaikan upah 2011 merupakan jerih payah perjuangan buruh. Berbagai metode dipergunakan serikat buruh untuk mendorong upah agar sesuai dengan kebutuhan hidup layak.

Di Jakarta, serikat buruh berinisiatif membangun Forum Buruh DKI Jakarta. Melalui forum tersebut mereka mengawal pelaksanaan survei yang dilakukan oleh dewan pengupahan, melakukan aksi-aksi massa dan melakukan pendidikan luas kepada buruh, agar ketetapan upah minimum DKI Jakarta sesuai dengan tuntutan kebutuhan hidup layak. Sementara di Kabupaten Sukabumi dewan pengupahan mendapatkan dukungan dari serikat-serikatnya. Dukungan tersebut tidak hanya berbentuk aksi-aksi massa, juga hasil survei mandiri yang dilakukan oleh serikat.

Apakah kenaikan upah 2011 mencerminkan kebutuhan hidup buruh? Dari 33 provinsi, hanya delapan provinsi yang menetapkan upah sesuai atau lebih dari kebutuhan hidup layak. Ke delapan provinsi tersebut adalah:

Provinsi	UMP (Rp)	KHL (Rp)	Perbandingan
Sulawesi Utara	1.050.000	935.000	112,30
Sumatera Utara	1.350.000	966.000	107,19
Kalimantan Selatan	1.126.000	1.053.379	106,89
Kalimantan Tengah	1.134.580	1.095.000	103,61
Sulawesi Selatan	1.100.000	1.083.000	101,57
Bengkulu	815.000	808.031	100,86
D.I. Yogyakarta	808.000	802.335	100,71
Jambi	1.028.000	1.027.791	100,02

Dari 33 provinsi, Jawa Barat dan Jawa Tengah tidak menetapkan upah minimum provinsi. Di Jawa Barat rata-rata upah naik 8,52 persen. Dari 26 Kota dan Kabupaten yang menetapkan upah hanya 12 Kabupaten/Kota yang mencapai 100 persen atau dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Sementara 14 Kota/Kabupaten lainnya mempertahankan upah di bawah KHL. UMK tertinggi di Jabar dicapai oleh Kabupaten Bekasi Rp 1.286.421 dan yang terendah Kabupaten Banjar sebesar Rp 732.000. Sementara itu, di Jawa Tengah dari 35 kabupaten/kota, Kota Semarang merupakan tertinggi yakni Rp 961.323 dan yang terkecil adalah Cilacap wilayah barat sebesar Rp 675.000.

Biasanya, perundingan upah di dewan pengupahan tidak berjalan mulus. Pengusaha dipastikan menekan upah agar tidak naik siginifikan. Sementara serikat buruh berharap bahwa upah dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sekeluarga. Ketika terjadi tarik menarik pengajuan upah minimum, pemerintah mengambil jalan tengah. Berbagai tawar menawar angka upah di meja perundingan dewan pengupahan maupun di tingkat pabrik memperlihatkan, upah bukan sekedar penyesuaian antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, tidak semata bersifat ekonomis, tapi juga politis (Saptari, 1999: 106). Karena itu, persoalan upah tidak bersifat netral.

Di Kabupaten Sukabumi pengusaha menentang KHL yang diajukan serikat buruh, Rp 1.071.000. Padahal angka tersebut didasarkan pada survei. Asosiasi pengusaha menolak usulan tersebut dengan alasan keadaan ekonomi sedang fluktuatif dan kebutuhan buruh dapat dikurangi berdasarkan kebiasaan.[iv] Kemudian serikat buruh menurunkan tawarannya menjadi Rp 920.000. Pengusaha tetap menolak dengan alasan yang sama. Penolakan pengusaha diikuti dengan aksi boikot dan ancaman. Pengusaha hanya mengajukan angka Rp 711.000. Akhirnya, Bupati mengambil jalan tengah dengan mengeluarkan angka Rp 850.000.

Kasus Kabupaten Sukabumi memperlihatkan, di mata pemerintah, kenaikan upah yang terlalu tinggi dapat menambah pengangguran. Sementara pengusaha *keukeuh* dengan asumsi bahwa kenaikan upah akan menambah biaya produksi. Meski telah ditetapkan oleh Bupati, aksi-aksi sepihak asosiasi pengusaha tidak berhenti. Mereka tetap mengancam dan mengeluh. Seperti diberitakan media massa, per Desember 2010, PT 2Tang

[iv] Umumnya, pengusaha menegosiasikan harga-harga kebutuhan pokok buruh berdasarkan kebiasaan. Komponen sewa kamar misalnya, buruh terbiasa dengan menyewa satu kamar untuk berdua atau bertiga. Pengusaha maupun pemerintah mengartikan bahwa kebiasaan tersebut merupakan kewajaran. Padahal, beberapa penelitian (Setia, 2005; Tjandraningsih & Herawati, 2009), menyebutkan bahwa sewa kamar oleh beberapa orang buruh pertanda rendahnya pendapatan yang harus segera diperbaiki agar lebih manusiawi.

melakukan pemecatan massal. Alasan perusahaan bahwa mereka tidak mampu memberikan upah sesuai ketetapan Bupati. Setelah melakukan pemecatan, perusahaan pun memberlakukan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* di perusahaannya.

Menurut Bank Dunia, pelepasan upah di tingkat lokal merupakan salah satu "perubahan baik" yang telah ditempuh Pemerintah Indonesia (Bank Dunia, Juni 2010). Upah lokal merupakan daya tarik untuk investor asing. Dengan sistem produksi global dan jenis usaha ekspor, upah yang bersifat lokal akan sangat menguntungkan investasi. Sederhananya, dengan upah lokal tapi harga jual internasional.

Menarik untuk memerhatikan perbedaan upah antarprovinsi atau antarkota/kabupten. Di Jawa Barat misalnya, kenaikan upah minimum Kabupaten Sukabumi mencapai 26,58 persen atau naik Rp 178.500, tapi upah di Kota Sukabumi hanya naik 1,18 persen atau setara dengan Rp 10.000. Di antara kota dan kabupaten terjadi kesenjangan upah yang cukup tajam. Namun, posisi demikian semakin menguatkan postulat bahwa upah di Indonesia menganut asas keunggulan komparatif untuk menarik investor asing.

Muncul pula kesenjangan upah dengan daya beli buruh. Berbagai studi dan temuan lapangan memperlihatkan bahwa kebutuhan hidup layak yang telah dirumuskan pemerintah beralas pada kebutuhan buruh lajang. Meski upah yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan hidup layak, dipastikan tidak akan sesuai kebutuhan hidup buruh yang terus meroket.

Upah buruh yang ditetapkan berdasarkan KHL versi pemerintah hanya mampu menutupi 42 persen kebutuhan belanja buruh. Dampak dari upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidup memaksa buruh harus bekerja ekstra: mengambil lembur, bekerja sampingan, menggabungkan pendapatan keluarga, dan mengurangi konsumsi serta asupan gizi (Tjandraningsih & Herawati, 2009).

Meski kenaikan upah di tingkat regional belum sesuai harapan, di tingkat pabrik serikat buruh dipaksa dapat memantau manajemen merealisasikan kenaikan upah. Penundaan upah merupakan salah satu yang harus waspadai dan dipastikan bahwa perusahaan benar-benar tidak mampu. Selain itu, serikat pun dituntut memastikan kenaikan upah buruh sesuai dengan kebutuhan belanjanya.

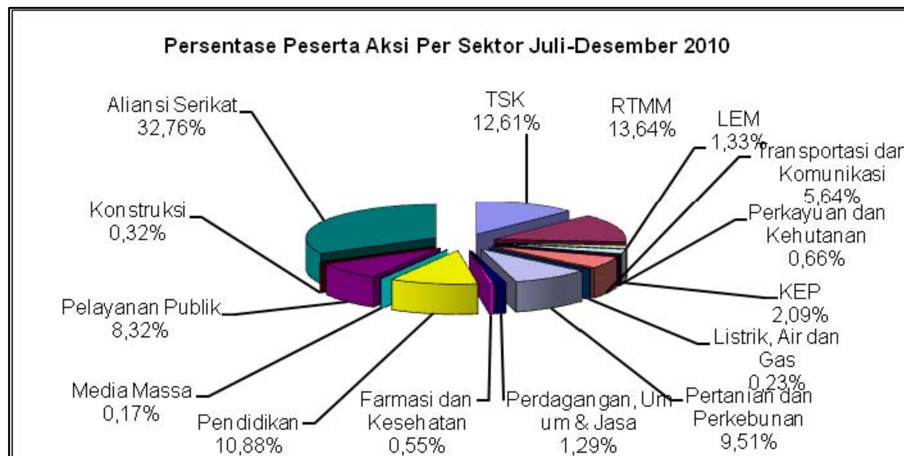
Menurut peneliti Akatiga Rina Herawati, ada beberapa kelemahan ketika dewan pengupahan melakukan perundingan. Pertama, dewan pengupahan perwakilan buruh tidak memiliki data akurat dalam

menegosiasikan upahnya. Karena itu, basis argumentasinya lemah dan kerap kalah dengan data yang dikeluarkan pengusaha. Kedua, seandainya memiliki data, tapi masih berpatok pada ketetapan upah yang telah diatur oleh pemerintah. Akibatnya, perdebatan-perdebatan jatuh hal teknis berupa penetapan harga sebuah barang. Padahal, belanja buruh tidak hanya 46 komponen yang telah ditetapkan pemerintah. Oleh karenanya, serikat buruh pun dituntut dapat membuktikan bahwa upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pengeluaran, dan tidak sebanding dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan. Selanjutnya, serikat pun dituntut memperlihatkan bahwa kenaikan upah memiliki korelasi positif dengan kenaikan produktivitas dan perputaran ekonomi masyarakat.

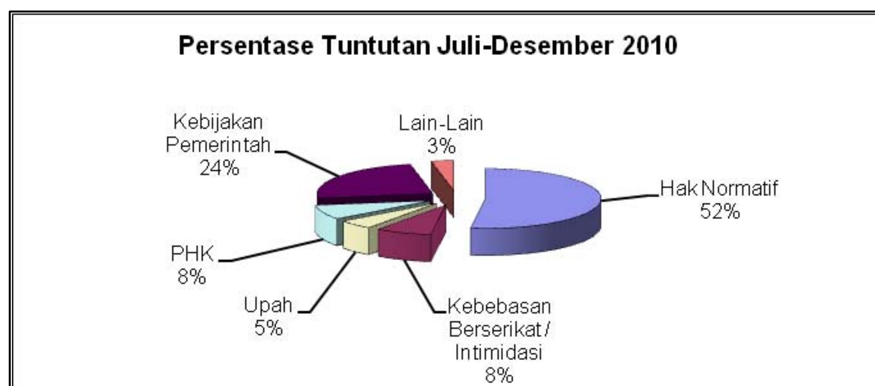
Perlawanan

a. Selama Juli hingga Desember 2010, diperkirakan terdapat 296 kali aksi dengan melibatkan massa sebanyak 258.228 orang. Intensitas maupun keterlibatan massanya lebih rendah dibanding periode Januari-Juni 2010. Intensitas aksi lebih tinggi dibanding Juli-Desember 2009, dengan massa lebih rendah sebanyak 340.863 orang.
b. Intensitas aksi tertinggi disumbang oleh Aliansi Serikat sebanyak 32,76 persen, menyusul sektor RTMM 13,64 persen, TSK 12,61 persen, Pendidikan 10,88 persen, Pelayanan Publik 8,32 persen, Pertanian dan Perkebunan 9,51 persen, Transportasi dan Komunikasi 5,64 persen, KEP 2,09 persen, LEM 1,33 persen, Perdagangan, Umum dan Jasa 1,29 persen, Perkayuan dan Kehutanan 0,66 persen, Farmasi dan Kesehatan 0,55 persen, Konstruksi 0,32 persen, Listrik, Air dan Gas 0,23 persen, Media Massa 0,17 persen, dan sektor Asuransi dan Keuangan 0 persen.
c. Selama 2010 aksi-aksi lebih banyak diwakili oleh Aliansi Serikat dan yang terendah adalah sektor Asuransi dan Keuangan.
d. Rata-rata aksi selama Juli-Desember 2010 menuntut Hak-hak normatif sebanyak 52 persen, Kebijakan Pemerintah 24 persen, Kebebasan Berserikat 8 persen, menolak PHK 8 persen, Upah 5 persen, Lain-lain 3 persen.

Periode Juli hingga Desember 2010, aksi-aksi banyak diwakili oleh Aliansi Serikat, intensitas maupun jumlah massa yang terlibat lebih rendah dibanding periode semester I 2010. Tuntutan-tuntutan masih ditekankan pada pemenuhan hak-hak dasar buruh atau dilanggarnya hak normatif oleh perusahaan maupun oleh negara.



Di tingkat nasional, dari pantauan media massa, setidaknya terdapat tiga aliansi besar yang eksis selama 2010. Mereka itu adalah Komite Aksi Jaminan Sosial yang mengusung pelaksanaan Undang-Undang Jaminan Sosial dan mengawal Rancangan Undang-Undang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial. KAJS mengampanyekan isu kesehatan gratis dengan slogan *Tiada Keadilan Keadilan Sosial Tanpa Jaminan Sosial*. Ada pula Front Perjuangan Rakyat, yang menuntut upah layak, tanah untuk kaum tani penggarap dan lapangan kerja yang luas untuk pemuda. Dan, Komite Solidaritas Nasional, yang mengusung isu antiprivatisasi, anti-*outsourcing* dan kontrak dan antiprivatisasi. KSN menetapkan tahun 2011 sebagai perlawanan terhadap pemberangusan serikat. Sementara di tingkat kabupaten atau kota atau provinsi aliansi pun di bangun dengan melibatkan berbagai serikat; di Sukabumi dibangun Koalisi Buruh Sukabumi, di Serang dibangun Forum Serikat Buruh Serang, dan lain sebagainya.



Mengapa intensitas dan partisiapasi massa aksi tampak menurun dibanding semester sebelumnya?

Pertama, skema fleksibilisasi tenaga kerja menghasilkan pemecatan dan meluasnya praktik perekrutan buruh-buruh tidak tetap. Kasus-kasus PHK seperti yang digambarkan di atas cenderung menaik. PHK dengan prosedur yang tersedia, sebagaimana biasanya, menguras energi pengurus serikat. Apalagi bagi serikat yang masih mengandalkan penanganan kasus di tingkat cabang. PHK pun menurunkan kuantitas anggota dan menciutkan nyali aktivis serikat.

Buruh-buruh tidak tetap kian berkembang biak. Di banyak tempat buruh tidak tetap sulit untuk diorganisasikan dan mudah dikendalikan. Dengan merekrut tenaga kerja belia antara 18 hingga 25 tahun, perusahaan tidak saja mendapatkan buruh yang berenergi besar, tapi juga patuh, dan mudah diberhentikan. Keadaan ini, tampaknya, mendorong pelemahan resistansi serikat.

Kedua, kemampuan pengorganisasian. Karakter utama serikat buruh di Indonesia adalah beranggotaan buruh yang masih bekerja. Setelah di-PHK keanggotaannya pun bubar. Meski jumlah organisasi buruh terus bertambah, keanggotaannya terus berkurang. Menurut Departemen tenaga kerja dan transmigrasi, hingga 2010 jumlah serikat pekerja 90 federasi, 54 federasi non konfederasi, 4 konfederasi, total keanggotaan mencapai 3.414.455. Angka tersebut melonjak tajam dibanding 2006. Namun, dari beberapa pabrik yang ditemui LIPS, serikat buruh mengalami penurunan jumlah anggota akibat maraknya PHK dan buruh kontrak juga *outsourcing*.

Baru-baru ini ada gagasan dan upaya untuk mengorganisasikan buruh tidak tetap baik dalam organisasi tersendiri maupun diintegrasikan ke dalam serikat. Hal ini merupakan sebuah kemajuan. Namun harus terus diuji karena masih mendasarkan pada pengorganisasian berdasarkan bekerja dan tidak bekerja. Sementara mobilitas tenaga kerja semakin tinggi seiring dengan fleksibilisasi tenaga kerja.

Ketiga, mobilisasi dan kampanye. Kampanye dan mobilisasi masih terikat momentum. Momentum di semester I 2011 lebih banyak banyak dibanding momentum semester II 2011. Konsolidasi-konsolidasi anggota dan penguatan jaringan media massa tampaknya belum menjadi salah satu pengayaan untuk memperkuat resistansi serikat buruh. Di beberapa serikat masih ditemui anggota yang sulit mendapatkan dispensasi untuk mengikuti kegiatan organisasi. Dan ada pula anggota serikat yang lebih memilih bekerja lebih lama daripada terlibat dalam aktivitas organisasi. Pemilihan

buruh untuk bekerja lebih lama merupakan ekses langsung dari rendahnya upah.

Penutup

DARI situasi perlawanan di atas, setidaknya ada beberapa catatan. *Pertama*, pelanggaran terhadap hak-hak dasar buruh semakin menggila. Pelanggaran untuk melaksanakan ketetapan upah minimum misalnya, kerap dikhianati dengan diberlakukannnya upah minimum sebagai upah maksimum dan berlaku untuk semua masa kerja. Pelanggaran hak dasar buruh biasanya dikaitkan dengan lemahnya aparat negara untuk melaksanakan aturan ketenagakerjaan. Di Kota Bekasi misalnya, hanya ada delapan petugas pengawas. Di Cimahi Jawa Barat jumlah tenaga pengawas hanya tiga orang, sedangkan jumlah pabrik di Cimahi mencapai 329 perusahaan. Namun, tidak asing pula dikatakan bahwa lemahnya pengawasan dikaitkan dengan rendahnya anggaran untuk bidang pengawasan. Ada keengganan Pemerintah Daerah untuk mengeluarkan anggaran lebih besar untuk biaya pengawasan.

Kedua, respons-respons serikat buruh untuk menolak kebijakan neoliberalisme masih terikat momentum, sporadis, dan terpecah-pecah. Diskusi-diskusi dengan serikat buruh mengungkapkan bahwa perlawanan kerap dimaknai hanya dengan pengerahan massa minus pengorganisasian dan pendidikan.

Ketiga, setelah bergulirnya program penyesuaian struktural (SAP) di mana liberalisasi, deregulasi dan privatisasi dijalankan, pengorganisasian buruh semakin melemah. Sementara persatuan masih terbatas antarserikat buruh. Beberapa serikat buruh yang ditemui LIPS mengatakan, mengalami kesulitan untuk mengorganisasikan buruh kontrak. Karena buruh kontrak mudah dihabisi kontraknya. Dan, buruh kontrak takut bahkan enggan berorganisasi. Dua premis tersebut seakan menguatkan bahwa metode-metode pengorganisasian di serikat buruh masih terbatas di dalam perusahaan. Kasus-kasus pun tidak lantas dimaknai sebagai media pengorganisasian. Padahal, umum diketahui, ketika terjadi kasus buruh-buruh tidak sulit untuk berkumpul. Begitu pula dengan media pendidikan, masih mengandalkan program-program pendidikan formal.

Ke depan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengutarakan akan menyikapi persoalan *outsourcing*, yang memiliki ekses buruk terhadap pasar tenaga kerja. Namun, tampaknya, situasi perburuhan di Indonesia tidak akan membaik dalam waktu cepat. Karena persoalan internal serikat pun masih mengalam banyak kendala. Salah satu pekerjaan serikat yang

kerap dilupakan namun penting adalah penguatan data dan perluasan partisipasi anggota. Bagaimana agar kedua tugas tersebut dapat dijalankan sembari melakukan perlawanan terhadap kebijakan tenaga kerja fleksibel?

Tentang Penulis



Nur hayati, pernah kerja di pabrik pemintalan di Serang dan tahun 2008 terkena PHK karena tempat kerjanya melakukan perubahan sistem kerja dari pekerja tetap ke pekerja kontrak. Pernah aktif di SPN Kabupaten Serang dari tahun 2003 – 2008, menjadi relawan di LIPS bogor pada 2009 dan Local Initiative for OHS Network Indonesia (LION Indonesia) Bandung, Jawa Barat 2010. dapat di hubungi di: olip_ragil@yahoo.com.



Muchamad Darisman, aktif Local Inisaitve for OSH Network, sebuah lembaga nirlaba yang berkonsentrasi dalam isu kesehatan dan keselamatan kerja. Sebelumnya, pernah bergiat di Lembaga Informasi Perburuhan Sedane. Dapat dihubungi melalui: man_darisman@yahoo.com

---



Coen Husain Pontoh pengelola Jurnal IndoPROGRESS (www.indoprogress.com). Sedang studi di salah satu perguruan tinggi di Amerika Serikat.



Sulaiman Djaya, Esais dan Penyair**.** Saat ini aktif di Redaktur Senior Tabloid CIKAL Banten dan Pegiat Komunitas untuk Perubahan Budaya (Kubah Budaya). Dapat dihubungi melalui: sole_djajadiningrat@yahoo.com

---



Ubaidilah Muchtar
Lulusan Universitas Pendidikan Indonesia. Saat ini adalah guru SMPN Satap 3 Sobang dan Pengelola Taman Baca Multatuli.

Indeks Jurnal Sedane



Jurnal Sedane Vol. 1. No. 1 2002 berisi (1) *Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh* oleh Marsen S. Naga, (2) *Pengorganisasian (Serikat) Buruh di Masa Krisis: Membangun Basis Gerakan Buruh* oleh Iman Rahmana, (3) *Radikalisme FNPBI: Membangun Kesadaran Politik Kaum Buruh* Raymond J. Kusnadi. (4) *Wawancara dengan DR Arief Budiman.* (5) **Tinjauan Buku:** *Sedjarah Pergerakan Buruh Indonesia.*

Tulisan pertama, Marsen, mendeskripsikan bagaimana hukum, merupakan bentuk pengendalian gerakan buruh. Penulis menjelaskan bahwa hukum perburuhan di Indonesia terbanyak di kawasan Asia Tenggara dan tidak membuat persoalan perburuhan berkurang. **Kedua**, Iman, mengangkat refleksi pengorganisasian sebagai upaya strategis dalam membangun gerakan buruh di masa depan. Karena itu, perlu dipikirkan bagaimana melakukan pengorganisasian secara efektif. **Ketiga**, Raymond, mendeskripsikan situasi kelahiran organisasi buruh yang dianggapnya berkarakter radikal, kemudian menjelaskan pilihan bentuk organisasi FNPBI.



Jurnal Sedane Vol 1 No. 2. 2003 menghadirkan **Gagasan**: (1) *Untuk Apa Serikat Buruh?* oleh Allan Flanders, (2) *Peranan Pekerja Dalam Pembangunan Nasional* oleh M. Dawam Rahardjo, (3) *Dana Asing, LSM, dan Serikat Buruh: Sebuah Tinjauan Kritis* oleh Marsen S. Naga. **Debat**: M. Rodja dengan Rustam Aksam. **Tinjauan Buku**: "Poor People's Movement: How They Succeed, Why They Fall" karya Jessica Champagne. **Tokoh**: Tan Malaka: Pejuang Revolusioner Sejati.

Tulisan pertama, Allan Flanders, memberikan latar belakang pemikiran kenapa buruh berserikat dan beragam teoretisinya. **Kedua**, Dawam Rahardjo memaparkan sejarah perkembangan pemikiran tentang peran pekerja dalam pembangunan eknomi. **Ketiga**, Marsen, melihat ketergantungan LSM terhadap *funding.* Keterlibatan LSM-LSM dalam pembangunan serikat buruh akhirnya 'menularkan' watak yang sama terhadap serikat buruh. Penulis menawarkan perubahan pola relasi LSM dan serikat buruh.



Jurnal Sedane Vol. 1 No. 3 2003 menghadirkan **Gagasan: (1)** *Kaum Buruh dan Politik Elektoral oleh* Wilson. (2) *Tinjauan Al-Quran atas Etika Relasi Buruh-Majikan oleh* Umnia Labeba. (3) *Tinjauan Literatur Hukum Perburuhan di Indonesia oleh* Gregor Samsa. (4) *Buruh di Cina oleh* I. Wibowo. **Debat:** Sukarno dengan Sutanto. **Tokoh:** *Chun Tae-il: Cahaya Inspirasi untuk Gerakan Buruh.* **Tinjauan Buku:** *"Profit Over people. Neoliberalism and Global Order"* karya Noam Chomsky).

Tulisan pertama, Wilson, mengeksplorasi mengenai praktik politik elektoral dengan isu-su perburuhan. Dengan mendeskripsikan beberapa contoh gerakan buruh di berbagai mancanegara, beliau melihat perlunya gerakan buruh Indonesia untuk turut andil dalam pagelaran politik. Kedua, Umi mencoba menggali nilai-nilai keadilan dari perspektif Islam. Diuraikannya bagaimana Islam memiliki keberpihakan untuk menegakkan keadilan bagi umat manusia, terutama kaum buruh. Ketiga, Gregor Samsa, menganalisis seputar paradigma yang dianut oleh para penulis dan penerbit buku-buku hukum perburuhan sejak Orde Baru hingga Era Reformasi. Keempat, DR. Ign. Wibowo, mendeskripsikan gerakan

buruh di Cina. Proses reformasi di negara raksasa tersebut, membawa permasalahan tersendiri bagi kaum buruh



Jurnal Sedane Vol 2 No. 1, 2003 mengangkat **Gagasan: (1)** *Industri Tekstil Indonesia dalam Multi-Fibre Agreement (MFA) dan Perdagangan Bebas* oleh I. Fahmi, (2) *Runtuhnya Industri Tekstil Indonesi oleh* Fauzan, (3) *Runtuhnya Industri Tekstil: Tantangan Baru Bagi Gerakan Buruh Indonesia oleh* I. Fahmi. **Debat:** Ketua Bidang Investasi KADIN dengan Dr. Vedi R. Hadiz. **Tinjauan Buku:** *Perempuan: Potensi Kekuatan Gerakan Yang Lumpuh.* **Tokoh:** *Sekilas Tentang Semaoen.*

Tulisan-tulisan tersebut menyoroti salah satu faktor, yang menghancurkan industri TPT, yakni MFA. *Multi-Fiber Arrangement* (MFA) merupakan perjanjian global yang sudah 30 tahun mengatur ekspor TPT 47 negara dengan jatah kuota di pasar Eropa dan Amerika. Pada 1994, bersamaan dengan pembentukan WTO, dalam putaran Uruguay disepakati untuk menyudahi rejim kuota dan diganti dengan liberalisasi perdagangan TPT. Ke 47 negara berkembang pengekspor TPT, termasuk Indonesia, terancam hancur.



Jurnal Sedane Vol. 2 No. 2 2004 menghadirkan **Gagasan: (1)** *Demokrasi dan Oligarki di Serikat Buruh* oleh SM Lipset, MA Trow dan JS Coleman, (2) *Buruh, Serikat Buruh dan Demokrasi oleh* Arief W Djati, (3) ”*Taxes to the Rich, Welfare to the Poor”: Gerakan Buruh dan Politik Progresif di Korea* oleh Wilson. **Debat:** Franz Magnis-Suseno, Ken Budha Kusumandaru, Rostinah, dan Ragil Sukarti. **Tinjauan Buku:** ”*Economic Development and Political Change in a Workers’ Community in Jakarta, Indonesia*”. **Tokoh:** *H. Misbach.*

Tulisan pertama, SM Lipset, MA Trow dan JS Coleman membedah praktik oligarki di serikat buruh. Oligarki merupakan salah satu penyebab serikat tidak berakar dan tak terkontrol. **Kedua**, Arief W Djati membahas praktik demokrasi serikat buruh dan Organisasi Non-Pemerintah. Ia berkesimpulan bahwa serikat-serikat memerlukan pendalaman praktik demokrasi. **Ketiga**, Wilson menulis kemenangan gerakan Buruh di Korea.



Jurnal Sedane Vol. 3 No. 1 2005 mengangat **Gagasan: (1)** *Demokrasi Serikat Buruh: Sebuah Tinjauan Teoretis* oleh Michele Ford, (2) *Serikat Buruh Demokratis dalam Perubahan Situasi Perburuhan 1997-2004* oleh Maria Dona, (3) *Perihal Pendanaan Serikat Buruh: Refleksi Seorang Buruh* oleh Rizal A. Hidayatullah. **Debat:** Beno Widodo (KASBI) dengan Saepul Tavip (ASPEK). **Tinjauan Buku:** *Jalan Tak Berujung: Sejarah Perlawanan Buruh dan Perkotaan Masa Kolonial.* **Tokoh:** *Profil Agus Wahyuni.*

Tulisan **pertama**, Michele Ford, mengurai teori-teori dan demokrasi di serikat buruh. Menurutnya, demokrasi serikat buruh seringkali sulit dicapai, karena serikat buruh merupakan organisasi hibrida yang ingin berfungsi sebagai organisasi formal. **Kedua,** Maria Dona, mengupas demokrasi yang berhubungan dengan pengorganisasian anggota/buruh. **Ketiga,** Rizal A Hidayatullah, membahas tentang pentingnya independensi serikat dengan pendanaan dari anggota. Rizal menawarkan pentingnya kerja massa untuk menjaga independensi dan menguatkan kerja-kerja serikat.



Jurnal Sedane Vol. 3, No. 2 2006 mengangkat **Gagasan: (1)** *Politik Gerakan Buruh di asia Tenggara* oleh Vedi R. Hadiz, (2) *Relasi kelas Buruh, kuasa dan Kapital dalam Kontestasi Perpolitikan Lokal* oleh S. Aminah. **Debat** Eli Salomo dengan Michele Ford. **Tinjauan Buku:** Peran NGO dalam Gerakan Buruh Indonesia. **Tokoh:** *Profil Munir.* **Dinamika:** Dinamika Perburuhan Indonesia dalam Tiga Tahun Terakhir

Tulisan **pertama**, Vedi R. Hadiz mengangkat situasi buruh di empat negeri Asia Tenggara: Indonesia, Malaysia, Thailand dan Filipina. Hadiz berpendapat bahwa tradisi keserikatburuhan politik merupakan ciri lanskap politik masyarakat Asia Tenggara. Namun, tradisi tersebut nyaris hilang, khususnya pada saat industrialisasi. **Kedua,** S. Aminah, menunjukkan bahwa perjuangan kelas buruh berkait erat dengan keberadaan pemerintah dan hegemoni kapitalisme. Keduanya turut memperburuk kondisi buruh.



Jurnal Sedane Vol. 4 No. 1 2007 mengangkat **Gagasan: (1)** *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara* oleh Indra Tjandraningsih dan Hari Nugroho, (2) *Kontrak dan Outsourcing: Adakah Jalan Keluar bagi Serikat Buruh,* oleh Jafar Suryomenggolo dan Timboel Siregar, (3) *Konflik Antar Serikat Buruh* oleh Endang Rokhani. **Wawancara** bersama Anwar "sastro" Ma'ruf. **Tinjauan Buku:** Dinamika kekuasaan: Ekonomi Politik Indonesia Pasca-Soeharto. **Tokoh:** *Profil Budhy Prahatmo.* **Dinamika:** Dinamika Perburuhan Tahun 2007 Semester I

Tulisan **pertama,** Indrasari Tjandraningsih dan Hari Nugroho, mengurai masalah pasar kerja fleksibel dan pentingnya tanggung jawab negara. Menurut analisis mereka, pasar tenaga kerja dapat diminimalisir dengan perlindungan terhadap hak-hak ekonomi warga negara. **Kedua,** Jafar Suryomenggolo dan Timboel Siregar, menampilkan perdebatan antara yang menerima dan menolak model kerja kontrak dan *outsourcing*. **Ketiga**, Endang Rokhani menulis *Konflik Antar Serikat Buruh* di dalam sebuah perusahaan dan bagaimana dampaknya terhadap *bargaining position* buruh.



Jurnal Sedane Vol. 4 No. 2 2008 mengangkat **Gagasan: (1)** *Sistem Jaminan Sosial Indonesia: Tunjangan Untuk Siapa?*oleh Dinna Wisnu, Ph.D, (2) *Catatan Reflektif Kebebasan Berserikat* oleh Fauzi Abdullah, *Perdebatan tentang Negara: Tanggapan atas Tulisan "Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja dan Tanggung jawab Negara* oleh Coen Husain Pontoh, I Fahmi Panimbang, dan Muslimin Abdilla. **Wawancara** bersama Yoon Youngmo (Koordinator Internasional Korea Labour & Society Institute (KLSI), Seoul, Korea. **Tokoh** *Oey Hay Djoen (1929-2008).* **Tinjauan Buku:** *Direktori Serikat Pekerja/Serikat Buruh Indonesia.* **Dinamika:** Dinamika Perburuhan Tahun 2007.

Tulisan pertama, Dinna Wisnu, Ph. D., mengulas orientasi Sistem Jaminan Sosial, dari segi peraturan pelaksana maupun dari mekanisme pelaksanaannya. Menurutnya, UU SJSN UU No. 40/2004 dalam proses pembuatannya terdapat banyak kompromi politik. **Kedua**, Fauzi Abdullah menyoroti kebebasan berserikat yang belum memberikan *impact* bagi buruh. Fauzi menyayangkan situasi yang di hadapi serikat buruh semakin berat sementara buruh terpisah-pisah.



Jurnal Sedane Vol 5. No. 1 2008 mengangkat **Gagasan: (1)** *Membangun Pakta Sosial Berbasis Gerakan Buruh* oleh Sofian M. Asgart. (2) *Melakukan Pengukuran Kinerja Serikat Pekerja* oleh Aryana Satrya. (3) *Pengadilan Perburuhan di Jerman: sekedar refleksi untuk PHI* oleh Yasmine Soraya. **Wawancara** bersama pimpinan serikat buruh Jerman**,** Firsching. **Tokoh:** *Profil: Mansour Fakih.* **Tinjauan Buku:** Globalisation and Labour; the New 'Great Transformation' karya Ronaldo Munck. **Dinamika:** *Dinamika Perburuhan Indonesia Dalam Tahun 2008 Semester I.*

Tulisan pertama, Sopian Asgart, menawarkan tesis Pakta Sosial untuk memperluas basis gerakan sosial dengan aliansi-aliansi yang lebih luas dan strategis. Pakta sosial ini meliputi berbagai kegiatan seperti berbagi informasi, konsultasi, negoisasi dan pengambilan keputusan bersama. **Kedua,** Aryana Satria, memberikan masukan bagaimana mengukur kinerja serikat buruh dalam pencapaian kebutuhan anggota serikat pekerja. **Ketiga,** Yasmine Soraya, mengupas peranan sistem peradilan perburuhan di Indonesia dan Jerman.



Jurnal Sedane Vol. 6 No. 2 2008 mengangkat **Gagasan:** (1) *Resesi Global dan Dampaknya Terhadap Pekerja di Dunia* oleh **Paul L. Quintos,** (2) *Krisis Finansial Global: Petaka Bagi Buruh* oleh Syarif Arifin, Fauzan dan Darisman, (3) *Krisis Finansial dan Serikat Buruh: Studi Mengenai Strategi Serikat Buruh di Eropa* oleh Yasmine Soraya. **Debat**: Kippes (IG Metall) dengan Jan Schlemermeyer (DGB). **Tokoh:** Profil Bambang Hari. **Tinjauan Buku:** Parties and Union in The New Global Economy, karya Katrina Burgess. **Dinamika:** Dinamika Perburuhan Indonesia Selama 2008.

Tulisan **pertama**, Paul L. Quintos, mengeksplorasi sebab dan akibat krisis finansial global dan dampaknya bagi pekerja di dunia. **Kedua,** Syarif Arifin, Fauzan dan Darisman, mengupas dampak krisis finansial bagi buruh dan serikat buruh di Indonesia. Dan, Bagaimana efektivitas kebijakan pemerintah dalam mengatasi krisis. **Ketiga**, Yasmine Soraya, menggambarkan situasi ketenagakerjaan di Eropa sebelum dan setelah krisis finansial (2007) serta memaparkan strategi-strategi yang diambil oleh serikat buruh di Eropa.



Jurnal Sedane Vol 7 No. 2, 2009, menurunkan tulisan: (1) Strategi Advokasi Upah oleh Iryadi. (2) “Pengaruh Fleksibilisasi Pasar Ketenagakerjaan dan Pengorganisasian Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Indonesia”, oleh Sari Aneta. praktik Labor Market Flexibilitiy (LMF). (3) Dialog bersama Muhamad Rusdi (Sekretaris Jenderal Asosiasi Pekerja Seluruh Indonesia) dan Yehezkiel Dwiyunanto Prabowo (Ketua Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional Banten), mengenai dampak krisis keuangan terhadap serikat buruh. (4) Review buku ”Rasta dan Perlawanan” oleh Fitri Indra Hardjanti. (5) Profile Tokoh Yehezkiel Dwiyunantha Prabowo (alm) oleh Fauzan. Dan, (6) Dinamika Perburuhan selama semester I (Januari-Juni 2009). Artikel pertama, Iryadi memaparkan bagaimana upaya-upaya serikat, khususnya SPN Cimahi menggolkan upah sesuai kepentingan buruh. Artikel kedua, Sari Aneta memaparkan bagaiman dampak UUK No. 13/2003 terhadap serikat.



Jurnal Sedane Vol. 8. No. 2 2009 berisi tiga artikel, dua wawancara, tinjauan buku, dan profil tokoh. Artikel pertama, Jafar Suryomenggolo menulis mengenai sejarah 1 Mei di Indonesia. Artikel kedua mengenai gerakan sosial di Bolivia oleh Angga Natariandi. Gagasan ketiga memaparkan mengenai problematika buruh dan serikat buruh di Indonesia oleh Komite Solidaritas Nasional (KSN).
Wawancara bersama Pimpinan Gabungan Serikat Buruh Independen dan piminan serikat pekerja nasional cabang Serang Banten, dapat ditemukan di rubrik Dialog. Sementara profil tokoh menurunkan mengenai pejuang bersahaja, Fauzi Abdullah. Sementara Tinjauan Buku menurunkan buku mengenai Gerakan Sosial di Brazil.



Jurnal Sedane Vol. 9 No. 1 2010 mengetengahkan tiga artikel, dua wawancara, tinjauan buku, profil tokoh dan dinamika perburuhan semester I 2010. Rubrik Gagasan menghadirkan tiga artikel. Pertama, Meninjau Ulang Kelas Pekerja dan Pendekatan Lintas Belahan (*Cross-Cleavage Approach*); Studi Kasus Perjuangan Gerakan Sosdem Di Skandinavia yang ditulis oleh Cherry Augusta. Kedua, Pentingnya Membangun Terbitan Berkala Serikat Buruh yang disumbang oleh Abu Mufakhir. Ketiga, Melawan dalam Kepatuhan; Perlawanan Buruh Ramai Mall di Yogyakarta olahan Yogi Setya Permana.
Rubrik Dialog menurunkan wawancara mengenai pentingnya persatuan dan pengalaman mengorganisasikan buruh kontrak. Diturunkan dua wawancara: bersama Ketua Persatuan Buruh Kontrak Mengguat (PBKM) Jawa Barat dan Presiden Paguyuban Pekerja Muda Peduli.
Di rubrik Tokoh menurunkan tulisan mengenai tokoh pergerakan nasional yang melawan dengan pena. Dia adalah jurnalis *cum* aktivis antikolonial, Mas Marco Kartodikromo. Di rubrik Tinjauan Buku, Yasmine Soraya menambah referensi kita mengenai perkembangan kapitalisme, Supercapitalism; *The Transformation of Business, Democracy, and Everyday Life.*